



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Plan Estratégico “EFIGESPU” para la mejora de la
Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de
Mariscal Nieto, Moquegua 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Tito Vidal, Choque Ardiles

ASESOR:

Dr. Robles Ramírez Leonardo

SECCION:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Publicas

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Ana María Bolaños Cárdenas
Presidenta



Mg. Pilar Victoria Gálvez Galarza
Secretaria



Dr. Leonardo Arturo Robles Ramírez
Vocal

Dedicatoria

El presente es dedicado a mi señora
madre que ha estado a mi lado de
forma permanente en el desarrollo de
mis metas.

Tito

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por haber permitido que mi persona tenga la oportunidad de poder tener un mayor nivel académico alcanzando mis metas en el campo profesional de alta competencia.

A los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; porque han permitido que mi persona pueda tener alcance de la situación que se encuentra la entidad y con ello poder mi persona aplicar los instrumentos y la validación del trabajo de investigación.

A mi asesor Doctor Leonardo Arturo Robles Ramírez, por la labor desplegada al asesoramiento a mi persona con dedicación esmero y apoyo en la tarea de realizar mi trabajo de investigación.

Al personal administrativo de la universidad y a mis compañeros de maestría que me han apoyado en las distintas circunstancias que mi persona ha tenido que desarrollar en el análisis y logro del presente trabajo.

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la Tesis titulada: “Plan Estratégico “EFIGESPU” para la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.”, con la finalidad de determinar la influencia del Plan estratégico “EFIGESPU” en la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

INDICE

	Pag
PAGINA DEL JURADO.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DECLARACIÓN JURADA.....	V
PRESENTACIÓN.....	VI
INDICE.....	VII
INDICE DE TABLAS.....	IX
INDICES DE FIGURAS.....	X
RESUMEN.....	XI
ABTRACT.....	XII
I INTRODUCCION	
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	2
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	5
1.4 Formulación del problema.....	40
1.5 Justificación del estudio.....	41
1.6 Hipótesis.....	42
1.7 Objetivos.....	43
II METODO	
2.1 Diseño de investigación.....	46
2.2 Variables y operacionalizacion.....	47
2.3 Población y muestra.....	48
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	49
2.5 Métodos de análisis de datos.....	51
III RESULTADOS	53
IV DISCUSION	81

V CONCLUSIONES	84
VI RECOMENDACIONES	87
VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	88

VIII ANEXOS

ANEXO 1 PLAN ESTRATEGICO
ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA
ANEXO 3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES
ANEXO 4 MATRIZ DEL INSTRUMENTO
ANEXO 5 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
ANEXO 6 FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO
ANEXO 7 INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS
ANEXO 8 CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO
ANEXO 9 FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
ANEXO 10 BAREMOS DEL INSTRUMENTO
ANEXO 11 BASE DE DATOS
ANEXO 12 BASE DE DATOS PRE TEST
ANEXO 13 BASE DE DATOS POST TEST

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Gestión Publica Pre Test	53
Tabla 2 Dimensión 1 Políticas y cultura organizacional Pre Test	54
Tabla 3 Dimensión 2 Talento Humano Pre Test	55
Tabla 4 Dimensión 3 Modernización Pre Test	56
Tabla 5 Dimensión 4 Políticas y lineamientos en la gestión Pre Test	57
Tabla 6 Dimensión 5 Responsabilidad Ética en la gestión Pre Test	58
Tabla 7 Variable Gestión Publica Post Test	59
Tabla 8 Dimensión 1 Políticas y cultura organizacional Post Test	60
Tabla 9 Dimensión 2 Talento Humano Post Test	61
Tabla 10 Dimensión 3 Modernización Post Test	62
Tabla 11 Dimensión 4 Políticas y lineamientos en la gestión Post Test.....	63
Tabla 12 Dimensión 5 Responsabilidad Ética en la gestión Post Test	64
Tabla 13 Variable Gestión Publica Pre y Post Test	65
Tabla 14 Dimensión Políticas y cultura organizacional Pre y Post Test.....	66
Tabla 15 Dimensión Talento Humano Pre y Post Test.....	67
Tabla 16 Dimensión Modernización Pre y Post Test.....	68
Tabla 17 Dimensión Políticas y lineamientos en la gestión Pre y Post Test..	69
Tabla 18 Dimensión Responsabilidad Ética en la gestión Pre y Post Test...	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Gestión Publica Pre Test	53
Figura 2 Dimensión 1 Políticas y cultura organizacional Pre Test	54
Figura 3 Dimensión 2 Talento Humano Pre Test	55
Figura 4 Dimensión 3 Modernización Pre Test	56
Figura 5 Dimensión 4 Políticas y lineamientos en la gestión Pre Test	57
Figura 6 Dimensión 5 Responsabilidad Ética en la gestión Pre Test	58
Figura 7 Variable Gestión Publica Post Test.....	59
Figura 8 Dimensión 1 Políticas y cultura organizacional Post Test	60
Figura 9 Dimensión 2 Talento Humano Post Test	61
Figura 10 Dimensión 3 Modernización Post Test	62
Figura 11 Dimensión 4 Políticas y lineamientos en la gestión Post Test.....	63
Figura 12 Dimensión 5 Responsabilidad Ética en la gestión Post Test	64
Figura 13 Variable Gestión Publica Pre y Post Test	65
Figura 14 Dimensión Políticas y cultura organizacional Pre y Post Test.....	66
Figura 15 Dimensión Talento Humano Pre y Post Test.....	67
Figura 16 Dimensión Modernización Pre y Post Test.....	68
Figura 17 Dimensión Políticas y lineamientos en la gestión Pre y Post Test.	69
Figura 18 Dimensión Responsabilidad Ética en la gestión Pre y Post Test..	70

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la influencia del Plan Estratégico “EFIGESPU” para la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018., lo cual nos permitió ver la mejora de la variable gestión pública ante la aplicación del Plan de “Eficiencia en la Gestión Pública.

El diseño utilizado es el pre experimental con un solo grupo, la muestra fue tipo censal y está constituida por 46 trabajadores; para recoger los datos se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario con adaptación de la escala de Licker. Metodológicamente se ha elaborado tablas por cada dimensión y por cada una de las variables y tablas de comparativas entre el pre tes y el post test.

Los resultados nos indican que el Plan Estratégico “EFIGESPU” ha influido directa y significativamente en la mejora de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, ya que como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que a la letra dice: H_1 . El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Palabras Claves.

Gestión Pública, Talento Humano, Cultura organizacional

Abstract

The purpose of this research work is to determine the influence of the Strategic Plan "EFIGESPU" for the improvement of Public Management in the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, Moquegua 2018., which allowed us to see the improvement of the variable public management before the application of the "Efficiency in Public Management" Plan.

The design used is the pre-experimental with a single group, the sample was census type and is composed of 46 workers; To collect the data, the survey technique was used and its instrument was the questionnaire with adaptation of the Licker scale. Methodologically, tables have been drawn up for each dimension and for each of the variables and comparative tables between the pretest and the post test.

The results indicate that the Strategic Plan "EFIGESPU" has directly and significantly influenced the improvement of public management of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto de Moquegua, since as the level of significance is $0.00 < 0.05$, for which the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted that says: H_1 . The Strategic Plan "EFIGESPU" influences the improvement of Public Management in the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Keywords.

Public Management, Human Talent, Organizational Culture

INTRODUCCIÓN

A pesar de existir diferencias entre las municipalidades dado que algunos son rurales y otras urbanas y por lo tanto su financiamiento es distinto en el ámbito de sus actividades en nuestro país; estos no escapan a tener problemas comunes como son inadecuada otorgamiento de ingresos financieros endeudamiento por la misma naturaleza de la entidad pública diferente tipo de recaudación de ingresos propios; deficiente atención al ciudadano, pérdida de valores, falta de comunicación y rompimiento de relaciones humanas; lo que genera no cumplimiento adecuado en el pago de haberes, entre otros, todos ellos forman parte de la Gestión Pública. Esta lista muestra que los actuales planes, planes de mejora, proyectos y otros, diseños y formas de ejercer el liderazgo tiene dificultades para responder a las necesidades de la población y las demandas sociales, principalmente al ser esta una empresa prestadora de servicios a la población, en resumen, cuestiones que hacen dificultoso gobernar la entidad públicas. En realidad, se ha creado un fenómeno de desconfianza de la ciudadanía ante sus gobernantes, por su escasa capacidad para mantener en orden sus finanzas y responder a las necesidades de la población.

1.1 Realidad problemática

En nuestro país se han venido suscitando reformas y modernización del Estado; teniendo un largo periodo de implementación, por la década del 90, se inició la reforma, aplicada; la cual originó un cambio de modelo económico aunado a un nuevo rol que el Estado debía desempeñar.

Este cambio de paradigma de la función pública ha determinado el debate del valor de la política pública y del papel del Estado, así como la importancia de la gestión pública para gestionar los asuntos de interés público. La demanda de servicios públicos de calidad exige a los

gobiernos (nacional, regional, local), el desempeño de una gestión pública eficaz, eficiente, transparente, que contribuya a la solución de los principales problemas de la comunidad.

La problemática del presente estudio, radica en los servicios poco eficientes que ofrecen los municipios, en especial la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; pudiéndose observar la escasez de un proceso verdadero de descentralización, la inexistencia, además de la inexistencia de un plan de desarrollo del personal en las municipalidades; añadido a ello los recursos económicos mal ministrados; así como la gestión municipal burocrática y tradicional.

La problemática radica en responder a la siguiente interrogante: ¿De qué manera el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2017?

1.2 Trabajos previos

Pérez, J. (2010), En su trabajo de investigación titulado “*La nueva administración en las perspectivas de las prácticas de Liderazgo en la Municipalidad de Tegucigalpa, Honduras*”. En la Universidad Francisco Morazán. Para optar el grado de Magister en Educación y Derechos. Tuvo como objetivo general Determinar cómo influye la nueva administración en las prácticas de liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad de Tegucigalpa. La metodología utilizada fue la recolección y el análisis estadístico, la población está integrada por 109 trabajadores de la Municipalidad, para recoger información se utilizó el Multifactor Leadership Questionnaire. Llegó a la siguiente conclusión: La influencia del programa administrativo y buenas prácticas incremento el liderazgo en los trabajadores, liderazgo que se ejerce en relación a los objetivos planteados por el gobierno local y que ha generado iniciativa y acción propositiva.

Valera, E. (2010), En su trabajo de investigación titulado “*Gestión y Gobernanza Local en perspectiva comparada: las políticas públicas de administración en los gobiernos locales de Galicia y el Norte de Portugal*”, en la Universidad de Complutense de Madrid, para optar le grado académico de Doctor en Gestión Pública. Tuvo como objetivo general analizar la gestión pública y la gobernanza local En España y Portugal, el tipo de investigación fue experimental, el diseño descriptivo aplicativo, la muestra estuvo conformada por 15 trabajadores de cada gobernanza local. Llego a las siguientes conclusiones: La gestión pública está evolucionando hacia el paradigma de la gobernanza en los niveles locales de gobierno y administración, debido a la introducción de perspectivas de eficacia (generalismo) y de democracia (repolitización) en los países de nuestro entorno. Esta transformación ha provocado que los gobiernos locales hayan ido cambiando de una actuación sectorial en clave de mejora continua y buenas practicas, buscando ir mejorando su propuesta hacia los planteamientos estratégicos.

Ganoza, L. (2015). En su trabajo de investigación titulado “*Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*”, en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima. Para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Tuvo como objetivo determinar que la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública del pueblo de Eten Chiclayo en el periodo 2015 – 2020, la hipótesis planteada fue la aplicación de un plan estratégico mejora significativamente la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten, el tipo de investigación es aplicativa, la muestra es de 51 colaboradores, el diseño es no experimental, se aplicó un cuestionario. Llego a la siguiente conclusión: Se determinó que con la aplicación del plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten. Esto apoyándonos en la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis que dice que la aplicación del plan estratégico mejora significativamente la gestión pública.

Se determinó que la aplicacion de un plan estratégico mejora la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten - Chiclayo en el periodo 2015-2020.

Perea, N. (2014). En su trabajo de investigación titulado *“Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas practicas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplin y Capelo de la provincia de Requena, año 2014”*, en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana”, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Tuvo como objetivo determinar cómo son las competencias del personal ante la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de las municipalidades de Soplin y Capelo de la provincia de Requena, año 2014. El tipo de investigación es cualitativa – cuantitativa, el diseño es experimental, la muestra conformada por 20 trabajadores, 10 de cada municipalidad, se utilizó la tecnica de la observación y la tecnica de la entrevista; los instrumentos fueron el cuestionario y la cedula de entrevista. Llego a la siguiente conclusión: Las personas que trabajan en estos municipios expresan conformismo con su trabajo y desagrado con la actitud de los usuarios, ya que recogían quedas del trato que se les daba.

La aplicación de las buenas prácticas de los trabajadores de la municipalidad, lo que trae consigo una nueva imagen, esto beneficia a que el usuario salga satisfecho con la atención recibida.

Jiménez, H. (2010), en su trabajo de investigación titulado. *“La Gestión de interés en la Administración Publica peruana”* Lima. En la Universidad Nacional de Ingeniería. Para optar la Grado de Maestro en Gerencia Publica. Tuvo como objetivo establecer las variables que contribuyan a que la gestión de intereses se constituya en un elemento que influya, como instrumento anticorrupción, en la práctica gerencial publica dentro del sistema democrático peruano. El método que se utilizo es el interpretativo; los datos se han recogido con la aplicación de la encuesta y entrevista, la muestra fue de 80 trabajadores y 8 gerentes. Se llegó a la siguiente conclusión: se ha podido comprobar, que existe factores que hacen de la gestión de intereses una práctica gerencial a impulsar desde diversos ámbitos como la capacitación, mejora de su regul11acion, establecimiento de mejores y mayores controles en su implementación, entre otros.

Frias, J. (2015), en su trabajo de investigación titulado *“La auditoría de gestión como instrumento de control y evaluación para innovar la gestión en la Municipalidad Provincial de Bagua” Lambayeque*, en la Universidad Nacional Pedro Luis Gallo, para optar el Grado de Magister en Ciencias con mención en Control y Auditoria en la Gestión Gubernamental. Tuvo como objetivo determinar la influencia del programa de auditoria para mejorar la gestión como instrumento de control en la Municipalidad Provincial de Bagua, el tipo de investigación es aplicativa, la hipótesis de contraste en forma cuantitativa, la muestra estuvo conformada por 40 funcionarios, para recoger la información se aplicaron encuestas y entrevistas. Se llegó a la siguiente conclusión: la Municipalidad Provincial de Bagua, como gobierno local, utiliza recursos humanos, materiales y financieros, con los que a través de los sistemas administrativos ejecuta obras, brinda servicios públicos promoviendo el desarrollo integral; con la aplicacion del sistema de auditoria mejoro los procesos convirtiéndolos en sostenibles.

En los últimos dos años, no se ha realizado planteamiento estratégico, consecuentemente no existe un horizonte de accion definido al corto, mediano y largo plazo, con objetivos y metas claramente definidos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Ante esta situación es necesario percibir el aparato público que prestan servicios comunes institución por el cual el producto sea satisfacer al cliente ya que al recibir uno de los servicios de alta calidad no muy burocráticos flexibles en estos procedimientos que las decisiones tomadas sean y tengan función al costo del beneficio que van orientado hacia todos los usuarios

Es ejercicio qué tiene una gestión pública que conlleva a un gobierno local mucho más eficiente con servicios que llegan a satisfacer dicha demanda del cliente lo que esto origina realizar cambios en las políticas donde encontraremos mayormente a los gerentes con libertad mayor transparencia y una mejor imagen de los funcionarios que rigen los gobiernos locales qué tiene una gestión pública que conlleva a un

gobierno local mucho más eficiente y una mejor imagen de los funcionarios que rigen los gobiernos locales

El impulso de una nueva administración que llegue a satisfacer las necesidades con veracidad que tiene los pobladores con un menor costo es posible que esté contemplado para poder implementarse los nuevos mecanismos para competir y que nos permitan a los usuarios a sentirse atendido y que con esto llegan a promover un servicio de alta calidad

Omar G 2001 esta gestión pública tiene Como fundamento una corriente de modernización que va referida a un mercado como modelo de relación política administrativa a esto llega a sustentar que van sustentados a una opción pública o posibilidad pública la gerencia de esta calidad y economía está basado en un mercado en la cual la relación política esté sujeta y orientada hacia una apertura pública

Algunos aspectos importantes que tiene mayor relevancia es tener en cuenta algunos de las definiciones exactas de una economía eficiente en una organización gubernamental así como estos instrumentos tienen programas políticos que están tomando en cuenta muchas definiciones en la cual se debe inferir Qué es la gestión pública ya que tiene que dirigirse hacia una administración eficiente teniendo en cuenta en muchos casos que esta definición va a regirse en las administraciones públicas

para poder elaborar algunos planes estratégicos mediante esta flexibilidad de la ampliación tenemos la descentralización de alguno de los poderes de gestión ya que esta idea básica nace de poder descentralizar que llega a tener Cómo creación las unidades que hagan los procesos más flexibles este énfasis que se pone la responsabilidades para que los funcionarios lleguen a reforzar las capacidades de estrategias Que tengan un centro de gestión que vaya orientada hacia los clientes ya que esta Introducción a la competencia utiliza algunos métodos y técnicas de gestión

La política organizacional está definida como una de las sendas conocida entendida y captada por los miembros de esta organización en esta contemplamos alguna de las normas y responsabilidades que la organización tiene para cada área

que la organización tiene para cada área Manuel Tamayo saez 1997 de una definición de la política de organización como los conjuntos de los objetivos acciones y decisiones para la cual se lleva a cabo al gobierno para dar solución a los problemas que en cierto tiempo determinado los pobladores y del gobiernos estén considerados como un caso prioritario

A esto en la cultura corporativa cultura institucional cultura administrativa y cultura organizacional o la cultura de negocio son las expresiones utilizadas para poder determinar algunos de estos conceptos de cultura en el cual se entiende como el conjunto de costumbres creencias y valores de cierto grupo humano a esto se tiene adherido un ámbito reducido de una organización institucional administrativa en la cual se tiene a la administración empresa corporación o negocio cuando éste se visualmente tengan un concepto de cultura que se esté adaptando a un ámbito en el cual sea extensa para una sociedad o una civilización para tener presente de psicología de la empresa debemos saber qué es el conjunto de actitudes creencias valores y experiencias que cada uno de estos recursos imprime la empresa

Zapata 2007 nos da referencia al esquema de patrones de información en la cual se lleva un contexto de cultura organizacional como los comportamientos y actitudes que se tienen hacia los demás en el centro laboral y que esto llega a determinar el nivel de relación laboral a esto se representa como un proceso continuo por el cual la organización como cultura se enriquece para poder aportar la evidencia de adaptación a los escenarios y se cohesiona a los individuos al interior en la cual se organiza la institución rotativamente

Alguno de estos elementos qué simbolizan todos estos niveles y departamentos a la cual las organizaciones parten desde la relación

personal para poder tener una inclusión social de contabilización mediante algunos elementos simbólicos de la organización y cultura ya que sus miembros constituyen la identidad y procesos de exclusión

En la conjetura de los explícitos e implícitos de estos miembros que tienen referidos de Cómo es el comportamiento real dentro de una organización para que permitan saber Cuál de estos grupos de trabajo dentro de dicha organización que manifiesta una propia cultura que se traduce al uso de vocabulario popular o jergas en la cual interactúan por tanto esto se puede omitir ya que dichas subculturas llegan a tener efecto en cierto punto a todo este sistema que se impone a otras qué parte de los juegos tradicionales que se manifiestan al íntimo de las organizaciones a ello se llegan a interactuar entre los trabajadores para que puedan tener un mismo punto de vista y apoyen a las organizaciones

Pero la cultura organizacional que tiene varios efectos sobre Cómo es el comportamiento de los miembros del equipo en primer instancia se tiene que todos estos procesos de selección y atracción lo cual crean vínculos más hacia la cultura existen ciertos rangos también tendremos ciertos efectos sobre algunos procedimientos de rotación voluntaria o de retención de esta manera tal cual sea la medida que haya con una mayor relación entre algunos de estos valores de la cual son trabajadores y esta cultura organizacional en la cual conlleva una responsabilidad mayor de el trabajador hacia la organización ya que se disminuye una tasa porcentual de esta rotación o el abandono voluntario Estos tipos de Liderazgo o estilos llegan a tomar ciertas decisiones que también van a hacer afectadas por ciertas contingencias culturales así como alguna de estas conductas emprendedoras

Clau C nos menciona que los gobernantes políticos tienen objetivos la cual se puede denominar como el inicio de la proporcionalidad política esta estrategia se basa en la integridad de estas Mientras más fuerte lleguen a ser los motivos de la política Mientras más estén juego de la existencia integral de los pueblos y mientras más flexible sea una

gestión pública tendremos más acercamiento al pueblo. Esto hace referencia a que las autoridades de un gobierno estén comprometidos con la comunidad fomentando la participación con las comunidades compartiendo conocimientos dándoles el diálogo y estimulando para poder tener colaboración entre municipios y diversas comunidades aledañas.

J halten 1978 nos habla sobre las estrategias que tienen para estar al tanto de los planes que estén basados en algún proceso a través de una institución. Llegué a formular estos objetivos y esta estrategia es el medio por el cual obtendremos los objetivos de una organización. Esta Senda con lleva a poder planificar dichas estrategias.

planificar dichas estrategias la hoja de ruta que tenemos para poder apoyar para alcanzar los objetivos del desarrollo en los municipios ciudades y comunidades anexas estén saludables debemos de ayudar a impulsar el estilo y la calidad de vida que tienen las comunidades y municipios.

elementos esenciales Para poder ejercer la práctica de las estrategias municipales lo primordial es tener un compromiso público de los representantes máximos o autoridades locales en este caso podrían ser alcaldes y actores claves para fortalecer y garantizar la participación comunitaria para llevar un nivel cíclico de las fases de planificación evaluación y ejecución al desarrollar este plan estratégico para poder mover los recursos y tener un apoyo técnico y de dar paso para el incentivo de la comunidad para que tenga participación en el proceso de tomar decisiones y que estén capacitados para poder construir los procesos para formar alianzas y poder crear ambientes saludables promoviendo el liderazgo y a la participación de diferentes sectores como el del sector salud nosotros podemos formular algunas políticas públicas que son saludables y que va a un nivel regional local o nacional para tener una comunicación permanente y con algunos de estos mensajes estén siempre actualizados para poder ejecutar la capacitación y programas que estén orientados para poder desarrollar

las habilidades es necesario evaluar y vigilar El Progreso de todos estos resultados que se llegan a alcanzar

Aguilar I 1998 afirma que al momento de referirnos sobre las políticas públicas damos referencia algunas de las decisiones que se toman en los gobiernos a esto se deben de incorporar la participación y opinión de los contribuyentes que lleven la corresponsabilidad y el dinero de las personas estas políticas públicas ha llegado a desarrollarse desde un ámbito susceptible del fundamento legal ya que tienen un apoyo político la viabilidad es la racionalidad que tiene la economía

En este nivel llegaremos a necesitar que se comprometan todos los sectores públicos y que estén relacionados para poder incentivar a la participación todos los sectores del gobierno local el sector privado y de nuestras comunidades estos deben de dar mejora al estilo y la calidad de vida que están establecidos por el concejo municipal y el alcalde ya que éstos deben estar involucrados con la comunidad

Los planes estratégicos debemos estar formando estrategias multisectoriales y participativos dando al desarrollo y la superación de los obstáculos Y amenazas que sufren para el mantenimiento y desarrollo cabe recalcar esta necesidad para poder ofrecer algunos recursos internos y recursos externos discernir el fundamento y las técnicas adecuadas de la cooperación y crear ambientes saludables

Lumpkin y dess 2003 que los planes estratégicos son un conjunto de acciones decisiones y análisis que una organización desarrolla para poder mantener y crear ventajas para comprar a lo largo del tiempo alguna de ellas

Para poder aplicar estas metas debemos establecer algunos acuerdos para afianzar alianzas y alguno de estos convenios sociales ya que a través de varios proyectos y redes van abarcando las organizaciones e instituciones tanto del sector de salud y de otros

Vega I 2001 Define liderazgo municipal como una relación muy particular en la cual llegué establecerse una coyuntura dinámica entre la personalidad y cierto grupo Que tengan un mismo objetivo en la cual tengan el control y la conquista estás famosas políticas públicas se deben de formular en un ambiente local regional o nacional en la cual no esté opción para poder construir de alguna manera Un gobierno más democrático estas personas tienen la facilidad de poder intervenir en alguna toma de decisiones que les conciernen de manera individual o colectiva

Existen varios dispositivos jurídicos que estén influenciados de las 2 leyes fundamentales las leyes municipales y la constitución política

Aco H 1970 menciona que para poder planificar una estrategia conlleva un proceso la cual va dirigida hacia la productividad el local o demás estados deseados están dirigidos hacia un futuro en la cual la probabilidad de que ocurra es poca sino que va mucho más allá

Es por esto que se inicia mediante un conjunto de actividades destinadas a instrumentar controlar y formular la evaluación este plan de desarrollo municipal y todos los programas que vengan del mismo por otro lado estrategia para formular su instrumentación ya que ésta va a observar las vertientes que se va a establecer en este Sistema Nacional de planificación democrática los cuales son instrumentación control obligatoriedad coordinación concertación y evaluación 1991:63

Capacitar es el proceso por el cual desarrollamos tema que nos ayuden a fortalecer capacidades a utilizar múltiples canales ya que estos pueden incluir algunos cursos que estén derivados en el internet para esto la orientación e información sobre cada tema de desarrollo es una estrategia que puede hacer hincapié en alguna evaluación de la información continua

Esto es fundamental para poder dar acompañamiento a uno de los progresos que están alcanzando esta iniciativa para identificar estos

resultados esperados y los que no se encuentren para poder garantizar que esta capacitación sea interactiva y puedan participar todos

esta capacitación sea interactiva y puedan participar todos para ello el plan municipal para desarrollar tiene una propuesta de un gobierno de ayuntamiento la cual llega a conjugar una acción concertada ya que está contemplada en algunos de los niveles del gobierno así ya sean estatales o federales es por esto que la participación de estos sectores sociales de municipio están definidos para tener propósitos y estrategias para desarrollar el municipio que estas se fijan en diversas políticas estas líneas de acción que el gobierno municipal debe afrontar debe de contar con algún programa anual ya que éstas buscan elaborar algunas tomas de decisiones en las que estén incluidas todas las municipalidades ese documento tiene por objetivo que las municipalidades garanticen una administración pública Ya que en todos estos niveles que incluyen la municipalidad llega a descargar estas funciones de tal manera que lleguen a optimizar alguno de estos recursos para garantizar el máximo resultado y obteniendo mejores niveles de calidad vamos a representar de esta misma forma a toda instancia administrativa que desempeñen algunos métodos de materia este nivel tiene como Ley Orgánica municipal 2001 el ordenamiento más relevante para poder administrar y servir de uno de estos

Pero la asignación de los recursos es poder distribuir los activos productivos en los diferentes usos este asunto de la reasignación de los recursos es originaria de las sociedades que buscan balancear estos recursos limitados y como él Qué es el capital el trabajo y la tierra frente a estas diversas e ilimitadas necesidades de sus integrantes

de sus integrantes las políticas de organización están orientadas o direccionadas a lo que debe de ser promulgada entendida o captada por la mayoría de los miembros de esta organización ya que observamos que las responsabilidades y normas en el área de organización estas políticas son orientadas para seguir la acción con los lineamientos generales que observan en la toma de decisiones en algún evento que

llegue repetirse varias veces dentro de una organización a esto las políticas han llegado a tener criterios generales para ejecutar la complementación de logro y los objetivos que van a implementar diversas estrategias estas políticas deben de ser observadas desde un punto de nivel más alto en la jerarquía de la empresa y este plan de inconstitucionalidad entre los deseos de un gobernante y las necesidades del pueblo son casi nulas Y estos recursos no son compatibles entre muchos y Busca a realizar a diario una mejor en el municipio por lo anterior la participación de estos gobiernos tienen un proceso que ha obligado a poder incorporar a diversos instrumentos e instituciones que van desde un comité de planeación para desarrollar el estado coplade el comité de planeación para el desarrollo municipal y el convenio único de desarrollo y los diversos convenios que tienen con el estado y municipio

a nivel Estatal las instituciones son importantes a esto cabe recalcar que el coplade es el organismo que descentraliza al gobierno estatal tanto atribuciones a una persona jurídica y hasta el propio patrimonio que tiene como finalidad promover y estimular la formulación instrumentación y evaluar los planes de desarrollo estatales estos están correlacionados con el Gobierno Federal ya que imparte el copladem llega a funcionar como colegiada qué va integrando al gobierno municipal y algunas entidades y dependencias y Administración estatal que se ejecuten el municipio y los representantes de cada sector rural y los sectores privados para finalizar este convenio de desarrollo en un contexto del Sistema Nacional de planeación qué desarrolló para poder involucrar a la coordinación entre una federación y el estado estás Muchas veces se van a llevar a aplicar a través de diferentes convenios en la cual tiene acceso a el convenio único de desarrollo como uno de las principales causas del instrumento jurídico y financiero de esta coordinación gubernamental

causas del instrumento jurídico y financiero de esta coordinación gubernamental si bien es cierto este marco legal tiene planeado contar

con varios instrumentos la cual es adecuado para poder ejercer la labor que promueve el desarrollo en el centro de población Y orientan estos esfuerzos nosotros buscamos el crecimiento mediante el uso de la tierra urbana para poder identificar el área para su exposición futura ya que estas acciones llegan a modernizar los centros poblados mediante el aprovechamiento de los recursos naturales donde debe de realizarse un cuidado especial para el sector público el suelo urbano las lotificaciones construcciones y fraccionamientos que puedan ser utilizados como estructura básica para para que las zonas pobladas lleguen a utilizarlo y puedan ser diferenciadas para que estén adecuadas para el uso de la población

Cabe recalcar que la obligación que tiene el nivel estatal que está referido a los gobernantes que puedan mejorar y diseñar algunos planes para desarrollar las municipalidades deben tener en cuenta que el documento Vial debe estar reflejada en cada campaña que los candidatos estén obligados a diseñar pues este nivel es uno de los más cercanos que pueden optar para el desarrollo de estos planes no obstante estos con la elaboración con la minimización de objetividad y los alcances que necesitan para poder aplicar el cumplimiento la mayoría de estas veces son promesas vanas que no se plasman en ningún documento ya que carecen de operacionalidad y se convierte en un documento en la cual no tengan mayor acción para los tres años de gobierno en la cual el pueblo requiera el desarrollo necesario esto se va a ver reflejado en el cumplimiento de los alcaldes ya que muchas veces solamente tienen promesas que no son plasmadas en las líneas de acción

Estos programas llevan esta reglamentado bajo diversas reglas que deben de seguir las diferentes conductas y tareas dentro de una organización para poder llevar a cabo el cumplimiento de lo prometido cabe recalcar que la política organizacional tiene que llevar a cabo las actividades específicas de tal forma que por parte del contenido sean realizados

del contenido sean realizados dentro de estos tenemos diferentes tipos de política la cual tenemos las generales y estas son la que se aplican en todos los niveles ya que estás Crean un alto estándar Oh criticidad que pueden ser ejemplificados por políticas de presupuestos algunas políticas de compensación políticas de seguridad integral política de calidad etcétera

Específicas son las que se aplican en procesos determinados ya que tienen una delimitación ya que el alcance solamente va a contemplar una política de ventas para poder comprar o asegurar la información teniendo en cuenta las políticas de inventario entre muchas

en procesos determinados ya que tienen una delimitación ya que el alcance solamente va a contemplar una política de ventas para poder comprar o asegurar la información teniendo en cuenta las políticas de inventario entre muchas dentro de esta metodología tenemos como un diseño de desarrollo diversas políticas en la cual llegan a contemplar las necesidades las definiciones hasta la redacción que vaya a ser en su segunda fase la cual es la aprobación de la política y la validación procedemos a realizar las revisiones y ajustes que sean requeridos para luego ser aprobados por parte de lo que involucra la fase número 3 qué consiste en formalizar que todos los miembros de la organización den a conocer los niveles para poder formalizar los y de esta misma manera aplica a la cuarta fase en la cual se trata del mantenimiento en cuanto se dé a la vigencia y cumplimiento está nos da referencia a las actualizaciones o ajustes que necesiten el instrumento ya que se recomienda tener revisiones o actualizaciones una vez por año

y de esta misma manera aplica a la cuarta fase en la cual se trata del mantenimiento en cuanto se dé a la vigencia y cumplimiento está nos da referencia a las actualizaciones o ajustes que necesiten el instrumento ya que se recomienda tener revisiones o actualizaciones una vez por año cuando se habla de algunos planes de operación cabe mencionar que tenemos un plan operativo ya que éstos son documentos oficiales en la cual los responsables de dicha organización ya sea empresa

institución o gubernamental porque tenga partes del mismo ya sean delegación oficina sección o departamento ya que éstos tienen una secuencia y estas directrices tienen que cumplir un corto plazo es por esto que el plan de operación habilita establecen Generalmente una duración afectiva no máximo de un año en lo que hace que también se vea prevista en un plan anual

muchas veces cuando hablamos este plan operativo que tiene como finalidad dar un detalle de un plan estratégico y de ver quién es el encargado debido a que el Roa debe adaptar algunos objetivos generales de la empresa y y cada departamento y poder dar mención de la estrategia global que desarrolla día a día dentro de la misma y de los colaboradores la unidad Regional de asistencia técnica 2003 tiene como definición a una operación operativa como una de los procesos que van ordenando y que van a permitir organizar y representar la selección de objetivos metas y recursos que estén asignados al proyecto durante dicho periodo

de la empresa y y cada departamento y poder dar mención de la estrategia global que desarrolla día a día dentro de la misma y de los colaboradores el unidad Regional de asistencia técnica 2003 tiene como definición a una operación operativa como una de los procesos que van ordenando y que van a permitir organizar y representar la selección de objetivos metas y recursos que estén asignados a el proyecto durante dicho periodo una de estas funcionalidades fundamentales debe de llegar a establecer un plan operativo que posibiliten mediante unas herramientas de inteligencia para efectuar un plan de negocio adecuada está seguimiento a detalle del mismo tiene como finalidad poder evitar algunas falencias en los objetivos a esta Senda aplicaremos diferentes herramientas monitoreando mediante software y ayuda de la tecnología para monitorear este plan estratégico y operativo ya que son el cuadro donde el mando de los sistemas de información sean integrales a su vez estos sistemas de soporte a cada una de las tomas de decisiones que existan tentando como porcentaje final a favor de los objetivos

Gutiérrez I 2010 para un plan de mejora tiene como prioridad el conjunto por el cual se lleva a cabo estos cambios que se toman en la organización para desarrollar un rendimiento óptimo este rendimiento educativo en nuestro caso lleva hacer de muchas maneras ya que puede ser organizaciones curriculares entre otros este plan requiere muchas mejoras ya que esté aprendizaje de los alumnos Busca mejorar a ellos constantemente para tener el control de sus actitudes hacia la derrota esta ausencia plantea algunos motivos por el cual el liderazgo en equipo es directivo Es que implica a que los padres o apoderados sienta en la comprensión para cual tengan a plantearse mejoras

Nos ocuparemos de la definición sobre Qué es talento humano respecto a las distintas teorías podríamos en algún momento llegar a confundirnos con algunos de estos conceptos que van relacionados a tal cual la competencia como un capital humano estas habilidades y destrezas son licencia que llega a considerarse como parte fundamental de la persona ya que lleva como referente a una definición no tan común que pretende resumir tal adversidad Por ende esta definición llega abarcar diferentes aspectos ya que según la Real Academia Española de la lengua refiere a que estas personas son inteligentes o aptas para llevar algún tipo de determinación y ocupación inteligente Por ende no tiene sentido dar solución a este tipo de problemas ya que con la experiencia necesaria para ello es óptima en sentido que pueda operar competentemente no solamente en una actividad sino que desarrollar diferentes actividades de manera inteligente esta forma para poder resolver esta ocupación va asumiendo diversas actividades con experiencias y actitudes y destrezas propias de cada persona pero sin embargo muchas de estas no solamente tienen la destreza humana sino que cae recalcar que estos elementos pueden movilizarse de diferentes maneras cómo talentoso como competencias estas habilidades son conocimientos y actitudes de motivación para potenciar la según la salud

Y es en junto donde las empresas tienen que buscar en sí la calidad para recurrir a distintos manejos o múltiples dentro de los cuales están la

calidad y sobre todo la eficacia que se generan en el manejo de los elementos estratégicos y operativos

Entre los principales elementos de operatividad se encuentran

La realización adecuada así como la caracterización basada en las necesidades de sus clientes

Se tiene que saber la traducción que se enfocan en las necesidades así como sus características de todo producto en el Juan está la respuesta que se genera en distintas expectativas de los clientes

El diseño de los procesos son capaces de realizar en el producto diseñado una mejor interfaz

La ejecución y el manejo del control de los procesos que se enfocan en la realización del producto y finalmente ésta Cuando se comercializa el producto terminado

Es por ello que los elementos Qué son estratégicos siempre destacan principalmente en el papel de la motivación y la forma visionaria que tiene la alta dirección Asimismo se enfocan en el establecimiento de mecanismos acertados y una buena coordinación de las distintas áreas

La adecuada interrelación que se tiene entre los proveedores siempre es un requerimiento de índole económico y si tiene que manejar una documentación correcta por medio del cual se asegurarán sobre todo se materializarán la estandarización de distintos procesos así como una ejecución de forma acertada de los recursos humanos

Lledo p (2011) Manifiesta que los recursos humanos están enfocados dentro de una aplicación que sea práctica y sobre todo en la realización de actividades de suma importancia a sí mismo los enmarca dentro de la organización empresarial manifestando los en la gestión y análisis de los recursos del talento humano generando en ellos un Pilar muy fundamental para que puedan mejorar y ser desarrollados de forma

exitosa dentro de los procesos generando en ellas responsabilidad en sus tareas de ejecución

Los recursos humanos son considerados entre los elementos estratégicos más indispensables ya que constituyen una realidad que vinculan dentro de los elementos operativos y sobre todo estratégicos que se relacionan con los recursos humanos en distintas áreas y casos es por ello que están encargados en general y garantizadas diversas ejecuciones en distintos puestos y elementos

Muchas veces la gestión de los recursos humanos dentro de las empresas tiene que generarse motivación y sobretodo proyectarse en la satisfacción laboral para que los trabajadores puedan defenderse de sí mismos y generar altos niveles de satisfacción dentro de su realización laboral diaria

En la actualidad no es un secreto que muchos resultados que se dan por medio de la acción de los recursos humanos se generan mediatizada mente en la magnitud de los resultados que quieren o pueden ser ejecutados y sobre todo alcanzar diversos objetivos los resultados analizados siempre se pueden ver que no se puede tener dos resultados iguales cuando un grupo no se siente muy motivado para realizar o ejecutar o sobretodo alcanzar objetivos propuestos por la empresa es por ello que la empresa siempre tiene que saber motivar y sobre todo saber enfocar de una forma directa y con liderazgo adecuado la consecución de las metas porque otras empresas creen que coaccionando dándoles tener el personal mejorará o trabaja de una forma adecuada este pensamiento es erróneo ya que mientras más miedo se someta al personal menos era su producción y mientras más motivados es tu mayor Será su calidad de producción

Según diversos estudios de psicólogos marxistas y no marxistas dan a conocer como tema central que las necesidades siempre están basadas en la fuerza motriz que genera el impulso y logran a conseguir los

objetivos planteados esto quiere decir que el hombre actúa siempre de una forma que corresponde hacia una fuerza o necesidad continua

Las necesidades han generado desarrollo el manejo de las necesidades básicas que generan resultados en su influencia de una forma directa es por ello que uno se basa en la teoría de la jerarquía donde la necesidad es un arma importante haciendo manifiesta Abraham maslow en su teoría de las necesidades y motivaciones estos autores van a conocer que mientras mayor y mejor motivación se tenga al personal de siempre darán el máximo potencial laboral en la consecución de sus objetivos y metas estos resultados manifiestan que si se tiene un buen clima laboral y el desempeño profesional o laboral Siempre será positivo y continuo

Las teorías que manifiestan todo este enfoque se proyectan dentro de las necesidades Qué es en su mayor Rango la motivación es por ello que aún no logran saber explicar la diferencia que se da entre el predominio de distintas necesidades Un ejemplo muy claro es lo que constituye sobre la adaptación que se presentan en diferentes formas y actitudes ante un solo fenómeno por parte de Bruno que prefirió la muerte en vez de retractarse de su concepción de ideología científica que se daba en el movimiento de la tierra alrededor del sol otras retractación universal fue la que planteó Galileo Galilei en el año 1633 sólo por el hecho de mantenerse con vida muchos casos existen dentro de la historia de distintos grandes pensadores en los cuales nunca renuncian a su ideología y prefieren Morir con su idea que aceptar la idea global ya que de eso se trata diversos estudios y análisis la innovación y la evolución constante de las personas y de las empresas

Diversos pensadores siempre prefieren la muerte antes de cambiar de idea dentro de la historia universal existen muchos precursores y grandes pensadores qué prefieren morir de pie con su idea que sentarse y arrodillarse aceptando la idea de otros

Todo esto manifiesta diferencias que tratan de ser explicadas mediante comprensiones de distintos papeles que se manifiestan en los valores de

cada individuo es por ello que se tiene que plantear y mejorar la forma de pensar del hombre que normalmente se determina por distintos grados que se presentan en su insatisfacción y el desarrollo de sus necesidades muchas veces también se condicionan según sea su escala de valores que posee el individuo pero no siempre constituye un hecho de explicación que globalizan las ideas planteadas con anterioridad es por ello que en distintos trabajos siempre se ha tratado de profundizar el papel o el nivel que se tienen de los valores en cuanto al desarrollo y la gestión de calidad de la empresa

Hoy en día el término que se le ha dado al valor está enfocado en tres dimensiones que se han conceptualizado de una forma común entre ellas serían la tendencia económica la cual es expresada en el desarrollo del precio que se tiene que pagar por algún objeto que se desea obtener lo cual le genera un valor otro punto importante es la psicología que se vincula a distintas expresiones Dell ardi personal entre ellos se pueden dar la calidad moral y la valentía que generalmente hacen que las grandes empresas inicien y procesen nuevos peligros para conquistar nuevos mercados y finalmente sería la dimensión moral la cual es el comportamiento en sí de una sociedad

Todo esto da a entender qué se le está dando valor a distintos procesos y objetos que antes no tenían ese mismo valor y esto depende en La regulación del individuo para tener una conducta correcta o incorrecta

Los valores según sea la sociedad donde se desarrolla suelen clasificarlo en distintas funciones según sea el grado que la sociedad le dé es por ello que el significado que le otorgan muchas veces suele ser un criterio de forma individual que no coincide con el resto de individuos de una forma grupal o asociados dentro de una sociedad en este caso el valor se genera de forma aislada

Los valores aislados es una piedra angular Para que posteriormente puedan ser plegados a generar un valor compartido muchas veces esta concepción es errónea ya que legítimamente no será en ese entorno

social o época generando muchas veces formas distintas de rechazar a una idea nueva y evitar darle reconocimiento a los valores compartidos

Según sea su existencia en su función de grado donde un valor siempre tiene que regular las diversas conductas de los individuos Ya que ellos se clasifican de una forma Regular o siempre tratan de generar aceptación dentro del entorno social muchos de los valores de aceptación se de los individuos no se clasificarán de una forma Regular o aceptable los valores que generan esta aceptación son distintos individuos y sobre todo estos individuos tratan de dar como válidos su aceptación es por ello que se debe tener cuidado al momento de generar clasificatorias de índole Regular o generar aceptaciones ya que se ha mimetizado el pensamiento del hombre y muchas veces lo que suele decir que es verdad siempre se convierta en mentira generando en su entorno un aspecto no muy positivo hacia la persona que se el pensamiento que supuestamente es real Pero es mentira

Existen diversos enfoques que le han dado a la aceptación y un ejemplo claro sería cuando uno va al médico y el galeno le prohíbe fumar al paciente que está revisando según los resultados el paciente no puede fumar y tiene que dejar el cigarro porque se está deteriorando su salud pero el enfoque va más allá ya que es el médico el que tose y fuma manteniendo un cigarro en la mano otro ejemplo claro de su adorable es que diversos maestros y curas se han apoderado de la frase haz lo que yo digo pero no lo que yo hago se puede reafirmar todo esto dentro de la filosofía de tolstoi que manifiesta en su obra la guerra y la paz Cuando los personajes afirman he dicho que te dé perdonarse a una mujer que cae pero jamás e dicho que yo pueda hacerlo

Todo esto hace que el valor genere una existencia de aceptación para ello se tiene que dar el primer paso para convertir el valor en un valor que sea regulador pero muchas veces no siempre ese valor de aceptación tiene que llegar a ser regulador existen diversas acciones que conllevan que los intereses y niveles de voluntad de distintas individuos se distorsione es así que el médico que a pesar que sabe que

generará daños el consumo del cigarro no tiene la voluntad adecuada para renunciar otra forma Clara sería la relación que se tiene entre los valores individuales y se generan compartidos como un valor simple de aceptación y regulador ya que según sea la percepción social se puede generar diversos valores individuales dentro de ello también se accede a los valores compartidos y sobre todo el enfoque de ciertos valores que son aceptados y ciertos valores que son rechazados de forma regular

Dentro de la gestión de calidad se puede apreciar que los valores pueden ser clasificados en distintos resultados generando diversos procesos a los cuales llevará según el enfoque de un cierto grupo de individuos que posteriormente plasmarán a la masa general de individuos entre ellos se pueden

Generar distintas posibilidades en los resultados ya que el individuo siempre generará un resultado único que posteriormente según sea su entorno tratarán de plasmarlo de forma grupal para insertarlo de una forma masiva y es por ello que muchas veces que los valores que generan resultados positivos no siempre son los mejores o los más emblemáticos ya que la sociedad donde se desarrolla prefiere que los valores que generen resultados sean mínimos para disimular otros valores negativos que se generan dentro del entorno social y le restan importancia a diversos elementos que podrían mejorar la calidad de los valores emergentes

Son los valores muchos de los resultados que se han encontrado dentro de la satisfacción hacia los clientes Así mismo también se puede dar a conocer que la identificación de distintos clientes pueden ser considerados importantes y finalmente un valor de mucha razón es la que se tiene la vía para generar utilidades hacia el individuo o empresa en un futuro cercano

Es por ello que se tiene que generar un reconocimiento social por las acciones positivas y sobre todo dar a conocer el reconocimiento hacia los demás compañeros del entorno laboral que generan buenos trabajos

y dan un realce a la importancia de su área laboral todo ello genera la confiabilidad en el desarrollo de los productos que normalmente son orientados a mejorar diversas generaciones de otros productos tratando de satisfacer el consumo final del cliente

Dentro de los pasos de creación de productos siempre existirá uno que es la optimización en la producción y sobre todo en el tiempo. Este atributo es valorado muy arduamente tanto por las empresas así como los clientes. Se podría decir que el éxito es una meta donde se propicia mediante el esfuerzo que aplica cada individuo.

Existen diversos valores de proceso entre ellos se encuentra la empatía que comprende y analiza al cliente, también está la solidaridad donde se da a conocer la ayuda que se presta al cliente así como la buena comunicación en donde se trata de comprender de una forma directa al cliente y sobre todo que se analicen la posición de la integración dentro de la empresa.

La integración muchas veces es aprovechada para generar fuerza colectiva y de esta manera hace que los distribuidores y proveedores trabajen de forma conjunta para beneficio de la institución que solicita sus servicios. Otro punto a favor es la de propiciar una sinergia en donde se logra que el trabajo sea grupal.

Dentro de la eficiencia siempre se tiene que proyectar a reducir costos y gastos para que se pueda generar precios atractivos en el consumo del cliente. Así mismo la disciplina siempre tiene que estar presente dentro de la institución y sus trabajadores para que puedan cumplir con los diversos estándares en la creación e innovación de los productos y sus procesos.

La información siempre tiene que estar a la mano de las personas adecuadas para que puedan dar auxilio a los clientes y sobre todo saber comprenderlos en sus necesidades de adquisición de esta forma el cliente se sentirá satisfecho generando mejoras y buenas recomendaciones de la empresa y convirtiéndolo en un cliente potencial.

otra forma de enfocar es la mejora la cual se considera como una senda de desarrollo

El control tiene que formar parte de la evaluación en el desarrollo del desempeño generando que la planificación sepa establecer distintos estándares generando mucha independencia para que los trabajadores se ajusten a las reglas y siempre se proyecten En beneficio positivo de la empresa

Un valor importante es la formación la cual se enfoca como una senda de superación que se basa en la creatividad que le puedan dar los trabajadores a diversos problemas generando soluciones y sobre todo posicionando nuevos productos dentro del mercado todo ello tiene que estar dentro de un enfoque de sistema para generar óptimos Resultados ya sea de forma individual o global y nunca se debe olvidar la visión de futuro el cual permite que los trabajadores y personal competente dentro de la empresa se sacrifique En beneficio de la empresa

Así mismo existen otros valores que son necesarios para que exista una buena dirección entre ellos está la satisfacción al cliente interno el cual es un reconocimiento que se tiene que re fortalecer porque es un arma fundamental que tiene la empresa hacia sus trabajadores es por ello que siempre tiene que contar con entidades que puedan generar diversas utilidades así como tener una proyección constante de satisfacción al cliente propiciando y aplicando diversas ideas de forma consecuente Instagram conocer que todos los trabajadores tienen que tener un compromiso global para poder mejorar siempre la calidad empresarial es por ello que las Industrias japonesas siempre innovan constantemente en sus controles industriales así como personales generando diversas formas positivas del manejo de sus empresas llevando al límite en mejoramiento constante de sus productos ya que no necesitan que el personal sea presionado constantemente Ya que ellos les han inculcado la identidad empresarial la cual se siente como una familia donde todos trabajan con un solo beneficio y fin

En la realidad peruana la visión que se tiene sobre la identidad empresarial es casi nula ya que todos los trabajadores están por una necesidad económica y muchos de ellos no creen o desean seguir mucho tiempo en un puesto donde según ellos son mal remunerados estos resultados muestran que el trabajo que realiza un lo hacen con una escala media con tendencia baja es decir cumplen con su horas en importables la calidad y el desarrollo de un buen producto

Son muchos los empresarios peruanos que están insatisfechos con su personal ya que se les trata de mejorar y capacitar Pero ellos se resisten y generan resistencia porque la mentalidad que se tiene es este trabajo es temporal y pronto estaré en un trabajo mejor Esta conceptualización es errónea ya que deberíamos de saber que este trabajo que es temporal Debo hacerlo bien y cuando obtenga un trabajo mejor lo haré lo mejor posible de esta manera se trataría de incrementar el capital humano de una forma constante y continúa pero recordemos que la resistencia del trabajador peruano es que si me pagan más o me dan un incentivo Yo podría tratar de mejorar mi entorno laboral o producir un poco más

La consecución diversos resultados así como las metas y objetivos planeados no son a corto plazo se tienen que visionar a un mediano y largo plazo ya que muchas veces no se cuenta con un mismo personal Durante un año y ya que todos son temporales porque siempre tratan de buscar un nuevo ingreso o un mejor estatus profesional Y si en una empresa el personal analiza que no puede tener escalones progresivos y un buen desarrollo profesional muy pronto abandonar al empresa en busca de Nuevos Horizontes donde puedan acceder a nuevos retos profesionales

En un analisis en la toma de decisiones la mayoría de las personas tratan de evadir responsabilidades tienen una conceptualización de porque yo tengo que hacerme responsable Y fulano no, de esta manera tratan de el índice de responsabilidad

Incluso muchos trabajadores tienen potencialidades líderes pero no lo hacen por evitar las responsabilidades. Ya que en diversas empresas el trabajo o la generación de nuevas ideas no es remunerada pero se invierte más horas entonces la concepción sería de que si invierto mi tiempo y no me pagan para que lo invierto es por ello que en el análisis de la toma de decisiones todo el mundo no desea participar y prefieren delegar responsabilidades hacia un directivo o alguien que pueda guiarlos pero que no pueden sentirse responsables de un buen trabajo en equipo.

El trabajo en equipo muchas veces es sabotado por los mismos compañeros de trabajo ya que sienten celos profesionales de porque lo hace el mejor y trata de sabotear lo este pensamiento. Es muy erróneo y se tiene que cambiar. En beneficio de la sociedad laboral o el clima laboral ya que si se genera un clima laboral deficiente la producción se tornará negativa porque en vez de trabajar de una forma global ellos prefieren hacerlo individualmente siempre tratando de generarse algún punto extra sin importar a quién pise comúnmente. Se podría decir que todo esto se basa en la criollada yo lo hago más rápido y mejor que tú porque quiero caerle bien al jefe.

En el enfoque del pensamiento se puede apreciar diversas acciones ya sean grandes o pequeñas y todo ello se tiene que alinear con el trabajo continuo y la gestión de nuestro tiempo manifestándose una cultura de limpieza y alimentación así como la higiene constante y el descanso continuo. Todas estas acciones siempre ayudan al individuo a poner en orden su vida y de esta manera tratar de conseguir sus metas y objetivos pero si se trabaja de forma inversa genera situaciones incómodas donde el individuo se aburre y deja de producir de una forma adecuada ya que no puede ser responsable con sus cosas.

Es por ello que en la toma de decisiones siempre tienen que formar parte la convicción y el desarrollo de distintos deseos por ser responsables y sobre todo uno tiene que ser el conductor de su propia vida. Existen personas que deciden que quieren hacer o ser lo que

desean transmitir y a que se pueden dedicar finalmente están los que manifiestan que es lo que valoran más dentro de su entorno

Muchas veces los individuos siempre hacen preguntas o quieren conocer algo más de otro individuo que ha logrado evolucionar y posicionarse en una forma sólida su economía individual y familiar

Los individuos tienen que saber fomenta rico su y su sistema de valores mediante diversas decisiones en todo el trayecto de su vida es por ello que siempre tienen que saber asumir y tomar decisiones ya sean simples o importantes de esta manera se sabrá proyectar A qué es lo que quiere y qué camino debe de recorrer para lograr sus metas y objetivos

La toma de decisiones siempre tienen que saber escuchar a otras personas o individuos para que sepan estar al corriente de las situaciones que pasan y sobre todo asumir responsabilidad todo esto genera incomodidad si no tiene una disciplina constante y continúa es por ello que muchos individuos se sienten mejor consigo mismos cuando saben integrarse y proyectar sus metas y objetivos que plantean diariamente

El Plan de capacitación profesional es un documento en el que se recogen las estrategias empresariales a nivel de formación y desarrollo de los trabajadores.

Como explica Obded Delfín (2000), en su trabajo Elaboración de plan de capacitación, consiste en “la traducción de las expectativas y necesidades de una organización a nivel formativo para un determinado periodo de tiempo”.

Por su parte, Idalberto Chiavenato (2009), autor de Administración de recursos humanos, define el Plan de capacitación como “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en

función de objetivos definidos”.

Se trata, en definitiva, de concretar cómo, cuándo y quiénes van a participar en acciones de capacitación para mejorar sus competencias y habilidades como parte de las búsquedas de la mejora continua del capital humano.

En este sentido, el Plan de capacitación profesional se configura como un poderoso instrumento para alcanzar la excelencia empresarial, pues entre sus aportaciones se encuentran:

Integrar a la plantilla en la actividad de la compañía, mediante el refuerzo de las fortalezas y la subsanación de las debilidades de cada profesional.

Optimizar el desempeño profesional, a través de la adquisición de nuevas habilidades y capacidades. Reducir los errores y fallos durante el proceso productivo de cada trabajador. Facilitar la consecución de los objetivos de la organización y potenciar la capacidad de adaptación a los cambios, al contar con personal altamente preparado. Definir las carreras profesionales de los trabajadores, mediante el establecimiento de un itinerario de crecimiento de los empleados en la empresa. Fomentar la implicación y motivación del personal, pues la formación está estrechamente vinculada con la satisfacción laboral. Mejorar la atracción y retención del talento y reducir la rotación y absentismo del personal.

Contribuir a la consecución de mejores resultados empresariales, gracias a una mayor implicación y productividad de los equipos.

Proceso de elaboración

¿Cómo se lleva a cabo la redacción del Plan de capacitación profesional? El desarrollo de este documento debe realizarse siguiendo los siguientes pasos: Análisis de la situación. El punto de partida del Plan de capacitación profesional de una compañía es un estudio pormenorizado de las necesidades formativas de la plantilla en función de los objetivos de la empresa. Priorización de la formación. Una vez que se ha hecho inventario sobre las áreas de mejora de cada trabajador, hay que

establecer una jerarquización en base al presupuesto asignado, determinando qué competencias deben desarrollarse de forma prioritaria. Concreción de las medidas. El siguiente paso será el diseño pormenorizado de las acciones concretas que se van a poner en marcha para satisfacer esas necesidades de capacitación profesional del capital humano, es decir, definir el cómo y cuándo se va a proceder a esa mejora continua. Puesta en marcha de la estrategia. Llega el momento de pasar a la acción y ejecutar los programas formativos previstos, tratando siempre de implicar a los trabajadores el máximo posible. Evaluación de los resultados. El proceso de capacitación profesional concluye con un análisis pormenorizado de la estrategia, para conocer el grado de éxito de cada acción. Esta información permitirá rediseñar el documento, subsanando errores y desviaciones y perfeccionando el plan de forma continua.

Asimismo, el Plan de capacitación profesional puede asociarse a una política de retribución flexible que facilite el desarrollo de esa mejora constante, de modo que el empleado pueda decidir qué parte de su salario percibe en dinero y qué otra parte obtiene mediante cursos de formación con los que adquirir mayores habilidades para su puesto de trabajo.

El término comunicación hace referencia al funcionamiento dentro de la sociedad humana lo cual es posible mediante la comunicación entre sus integrantes todo ello Asia que se genera en intercambio de mensajes entre los diversos

Se tiene que plantear un punto de vista de forma técnica en donde se tiene que generar mayor comunicación así como determinar mensajes directos que se generen en un punto y lleguen hacia otro punto determinado todo este recorrido hace que la comunicación sea constante y continúa esto manifiesta que las personas tienen que ser asertivas en su comunicación ya que una persona que transmite los problemas ya

sean laborales o emocionales tendrá una mejor evolución dentro de la empresa. En cambio no se podrá brindar ayuda al individuo que es retraído tímido y nunca cuenta sus malestares profesionales y laborales generando retraso en la empresa.

Para todo ello se ha generado diversos sistemas de signos así como la creación de reglas para poder respetar y en un tramo ambos se combinan ya que no puede ser arbitrario de una parte II.

El desarrollo de este canal generación 3 la comunicación de los individuos en donde se puede apreciar que uno tiene que ser el interlocutor y el otro el receptor hace que la comunicación entre ambas partes sea fluida y la traes de lleguen a un acuerdo beneficioso para ambas partes.

Siempre se tiene que tomar en cuenta al emisor ya que es el individuo por medio del cual está encargado en dar o transmitir los mensajes. Este individuo selecciona ir a conocer los signos que quieren que el otro acepte es decir que aplica signos de conveniencia y realizar procesos de codificación en el mensaje.

El receptor es la persona a la cual está enfocada a la comunicación mediante procesos de forma inversa que se da hacia el emisor y finalmente tiene que descifrar así. Cómo interpretar los signos que ha elegido el emisor y decodificar el mensaje o la conversación.

Existen diversas circunstancias que hacen que la comunicación siempre tenga un contexto situacional. Además este contexto será siempre en la transmisión dentro del mensaje y que ayuda a mejorar su significado.

En el desarrollo del contexto así como la emisión del mensaje de una forma Clara y adecuada para que su decodificación sea más rápida y práctica.

Existe un esquema clásico donde se hace referencia a la base de las comunicaciones. Esto se enfoca en el mensaje así como a la realidad objetiva que se presenta en ella.

Los diversos elementos antes mencionados generan el esquema de la comunicación y siempre logra enfocar la eficacia de su información muchas veces se fundamenta en distintas relaciones inversas que se presentan entre la extensión de la unidad comunicativa y la probabilidad de que aparezca en un discurso su extensión

Muchas veces la comunicación masiva de esta manera ya que los individuos no tratan de una misma forma el mensaje emitido y generan entre ellos discusiones o de otra forma tratan de imponer su voluntad idea es ahí donde falla la comunicación ya que de forma grupal los individuos no saben pensar y priorizan su interés personal antes que el interés grupal

Existen diversos pasos de comunicación en los cuales el emisor proyecta una idea supuestamente para que el receptor se alegre pero la filosofía de un individuo no siempre será la misma a la de otro y esto genera siempre confusión y malestar ya que los puntos de vista no siempre se dan los que el individuo desea eso es lo que se tiene que aprender a pensar de forma grupal y elegir un líder Para que posteriormente nos transmita la comunicación que se da entre el emisor y el receptor

Dentro del proceso de comunicación existe también el ruido que genera perturbación y hace que el proceso comunicativo muchas veces no llegue de una forma eficaz todos estos factores hacen que se dificulte o se pueda impedir el desarrollo normal de los elementos que se dan entre el emisor y el receptor

Los sonidos que sigan generan distorsiones y hace que la comunicación sea poco fluida así también sucede cuando se hace en misiones de conversaciones por medio de los teléfonos la radio o la televisión si no tiene un adecuado receptor generarán ruidos y no podrá comunicarse de una forma adecuada o en otras palabras no se podrá decodificar tranquilamente el mensaje que quieren dar, es por ello que mejorar y evitar la presencia de ruidos durante la comunicación se tiene que

generar y Mostrar respeto cuando uno quiere opinar y sobre todo evitar la redundancia que puede generar una codificación errónea en el mensaje

Siempre se tiene que la redundancia genere un mal mensaje y posteriormente haga un desequilibrio en el contenido informático aumentando la cantidad de distorsiones para su decodificación final Asimismo la redundancia muchas veces suele ser parte del mensaje y que los individuos no saben a mitad y si se hace incluso muchas veces se genera pérdida de información para el sistema de comunicación tienen que saber introducir grados para evitar la redundancia y sobre todo que nos recuerdan la información esencial que se genera en el mensaje

La semiótica se le conoce como la ciencia que analiza los sistemas de comunicación que se desarrollan dentro de las sociedades humanas en 3D se puede apreciar que se azul es el primero en hablar de la semiología generando la con una ciencia que estudia la vida de los signos que se presentan en el desarrollo de la vida social así mismo él nos da a entender qué consisten en el desarrollo de signos los polis siempre están basadas en leyes que las gobiernan

Existen diversas corrientes en donde se puede apreciar que es paciencia está considerado dentro de un conjunto que aportan comunicación mediante la ciencia de signos y sobre todo hacen análisis distintos sobre el funcionamiento de códigos completos es por ello que en otros países su aplicación hacen un mejor desarrollo dentro de la sociedad colectiva humana

Desarrollo signos e implicaciones filosóficas donde se analiza la naturaleza y diversos signos existe el análisis de códigos completos los cuales Siempre son objetos que estudian la semiótica

Existe una rama a la cual se le denomina semiología y es aquí donde se prefiere enfocar la forma Europea y hace competencia a la preferencia americano donde se centran en el estudio de su naturaleza envidiosa sistemas autónomos que se dan en la comunicación y sobre todo en el desarrollo de nuevas tendencias y tecnologías del saber humano

Diversos autores manifiestan que la lingüística Siempre será parte de la semiología porque abarca diversas formas que se pueden estudiar dentro de sistemas que presentan signos no lingüísticos y a menudo en error Por considerarse que son equivalentes el lenguaje y la semiología está muy alejado de la realidad ya que lenguaje s semiología la semiologia no siempre es el lenguaje

Dentro del lenguaje humano la vida social hace que existan un tiempo determinado donde se forja el lenguaje humano basado en signos de cierta amplitud es por ello que se generan diversas imágenes así como objetos que también generan su propio comportamiento que toma un significado autónomo

Los sistemas de sismos muchas veces está involucrado con el lenguaje todo esto es más difícil de consumir ya que un sistema está compuesto de imágenes y objetos que normalmente tiene un significado en los cuales están fuera del parámetro de lenguaje Incluso se puede percibir como sustancia significativas que son necesarias y se pueden recurrir en el trabajo de la articulación que está abarcado en la lengua

La comunicación siempre está asociado a formas lingüísticas y no lingüísticas es por ello que se genera diversos modelos que comprenden y desarrollan elementos mediadores el significado todo ello se puede admitir dentro de las posibilidades que se pueden dar dentro de la formación de sasori donde manifiesta que la lingüística no se presenta en una sola parte ya que se genera de una forma privilegiada estudió contrario que se dan las situaciones analizadas

El lenguaje Siempre será una forma directa de sanidad la comunicación entre personas indígenas por ser tan amplia hacen que se generen diversas situaciones

Así como la humanidad evoluciona el lenguaje también le hace ya que existen dos formas de comunicarse sin utilizar un emisor y un receptor un caso concreto es sistema Brian y la cual está compuesta por signos

¿Todo esfuerzo tiene su recompensa? Yo pienso que sí y tendrá el valor que tú le des. No esperes encontrarlo en la felicitación de los demás porque entonces corres el riesgo de no darte cuenta de tus logros.

Empezamos por ver cómo define la RAE el esfuerzo: “empleo de elementos costosos en la consecución de algún fin”, y la recompensa: “retribuir o remunerar un servicio. Premiar un beneficio, favor, virtud o mérito nos fijamos también en qué pensaba Mahatma Gandhi: “Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa”. Creo que esta reflexión sirve tanto a nivel personal como a nivel profesional. Echemos un vistazo a nuestro alrededor.

En una empresa como la nuestra, que gestiona inversiones que dependen en gran medida del buen hacer y esfuerzo de los promotores, hay que tener bien claro que hay que trabajar porque se cree en lo que se está haciendo.

Observemos las dos partes: los emprendedores luchan por un sueño personal en el que creen y en el que tienen puestas todas sus energías para sacarlo adelante, y por el que han sido capaces de involucrar a los socios inversores para que aporten su dinero. ¿Qué pasa si no se consigue? ¿Qué pasa si no se llega a donde se había soñado? ¿El ensayo para nada va a servir si no tiene un éxito económico? En absoluto. Por el camino te llevas muchas cosas que has conocido gracias a tu esfuerzo personal, y, desde luego, un aprendizaje al que no hubieras llegado sin el ensayo en el que has dejado lo mejor de ti. Incluso logros intermedios que no esperabas pero que pueden ser germen de una nueva idea empresarial y de nuevos retos para ti o para otros.

¿Qué ocurre en el otro lado, en el de los inversores? Seguimiento de participadas, análisis de inversiones, lanzamientos de nuevos proyectos... Todo requiere esfuerzo y dedicación. Sin embargo, tampoco esto nos asegura siempre el buen resultado y el premio de los demás. Sí, nos quedaremos con la satisfacción del trabajo bien hecho, y esa es la mejor

recompensa.

En el terreno personal seguiremos teniendo por delante retos complicados que nos supondrán mayor o menor esfuerzo. Hemos de pensar que cada paso es un éxito y una manera de acumular experiencias, que serán el premio o refuerzo para seguir afrontando el trabajo diario. No obstante, y aunque el verdadero valor es el que tú te das, no está de más saber agradecer y recompensar a los que están a nuestro alrededor. No olvides que "jamás el esfuerzo desayuda a la fortuna "(Fernán do de Rojas).

Plan de capacitación profesional. En la actualidad la modernización se ha transformado en un proceso donde se realizan cambios sociales de forma integral además siempre ha sido evolucionado en los países más desarrollados y posteriormente están las sociedades que siguen sus huellas para tratar de evitarlas es por ello que la modernidad siempre se consideran como una situación estable que genera modernización el cual es un proceso donde se dan cambios que llevan de una forma directa hacia ella normalmente es muy inestable ya que la modernización se expresa en delfos procesos como la organizacion es donde viven demasiada gente dentro de las ciudades así también existe la industrialización que se da en el sector activa y económico de la sociedad finalmente está la secularización la cual es racionalizar la política y analizar los fundamentos metafísicos

La democracia es aquí Dónde se puede desarrollar la incorporación de distintos ámbitos sociales además tratan de generar mejores entornos sociales para poder saber comprender y realizar una sola proyección de una sola idea

A generado en la sociedad es el desarrollo de la economía y muchos de los individuos siempre tratan de tener una posición económica estable o envidiable para generar un estatus económico pero muchas veces Estas actividades se han diversificado tratando de mejorar el nivel en cuanto a la especialización ocupacional es decir que se tiene que aumentar el capital humano para crear o generar diversos puestos de trabajo

La modernidad también Se generó la agricultura en la cual la venta de productos de primera necesidad que generó un a fin de mes para beneficio de otros es decir que la agricultura se especializa en personas que conoce el desarrollo de diversas frutas

Las cuales son vendidas el mercado donde se genera el intercambio de valores es decir que uno consume la fruta o vegetal y le paga con una manera que la cual posteriormente sea utilizada por El agricultor

Existen individuos qué han hecho que la agricultura se industrializa esto quiere decir que a mayores producciones las ventas y sus compromisos de abastecimiento siempre serán más amplios que un agricultor normal

Finalmente está la racionalización de la política donde los individuos tratan de enfocarse y vivir bajo el entorno de una sociedad y una autoridad todo esto en la actualidad o realidad peruana ha generado diversos estratos sociales que han hecho que los individuos según sean sus ingresos traten de gobernar a otros pero muchos de ellos no son capacitados y generan más retraso en la población Qué beneficios actualmente se puede ver que la corrupción ha invadido todos los canales del estado y es algo natural el robo y el despilfarro que perjudica al pueblo y se benefician sólo unos cuantos Esto no se puede llamar política ya que el enfoque que se tiene por el individuo es erróneo donde trata de abastecerse de recursos del Estado En beneficio propio generando un desbalance económico y una posterior degradación del sistema económico

La modernización muchas veces se asocia con la corrupción antes era de forma aislada pero ahora es de forma abierta y siempre existieron los intereses individuales que priman a los intereses grupales es por ello que a causa de la corrupción se está generando la violencia dentro del país ya que muchos están en desacuerdo que unos pocos se hagan ricos a expensas de todos los peruanos todo esto puede desencadenar historias tristes donde el desenlace fatal siempre sea más perjudicado el pueblo peruano

Finalmente está la valoración la cual es de suma importancia porque concede diversas cosas a las personas Este término suele utilizarse en diversos ámbitos además siempre se enfoca en un elemento con respeto enfocándose tras una mirada subjetiva

Generalmente las valoraciones que se dan están supeditadas únicamente al raciocinio de una persona ya que los procesos sociales suelen ser difíciles para que sean manipulados Por un instante cada individuo debe tener siempre su grado de valoración propio que hacen que se mejore la función de sus circunstancias de índole personal

En el análisis del enfoque sistemático muchas veces se da a conocer como el desarrollo y enfoque de los sistemas esto quiere decir que para mejorar la concepción de los objetos y diversos fenómenos siempre tienen que ser aislados esto da a conocer que tiene que verse como parte global de un todo no siempre se presentan Qué es una suma de diversos elementos siempre se da a entender que es un conjunto de diversos elementos que se están encontrando En diversas interacciones ya sea de una forma integral en donde produce diversas cualidades y sus características diferentes este resultado es muy superior a distintos componentes que provocan y forman en el desarrollo de la calidad

La utilización de los recursos que se presentan está conceptualizado en un mundo donde siempre se consulta Para qué sirve ciertas cosas y sobre todo la cantidad que se desea adquirir todo esto enfocado dentro de horas facturables para el uso del recurso esto genera el desarrollo de un periodo de tiempo que sea boca en contra de el uso de cantidades de horas que no son facturables es por ello que se debe tener un equipo siempre al cual consultar y sobre todo saber analizar los objetivos y se realizan Por qué un consultor puede generar diversas formas de facturar según sea el año e incluso si es muy bueno puede multiplicar diversas semanas laborales pero sí es erróneo para que todos estos sueños son sólo retrasos y pérdida de tiempo

Dentro de Los criterios de calidad existen diversos elementos los cuales son valorativos que dan a mejorar la evolución de muchas características que se dan en la calidad y desarrollo de programas académicos y mejorar el análisis del objeto todos estos criterios siempre se consideran en su totalidad no existe entre ellos ninguna jerarquía ni tampoco establecen predicción sobre otro todo se basa de acuerdo al juicio que se tiene y sobre todo analizar el Consejo Nacional de acreditación

Existen diversos lineamientos políticos que financian muchas estrategias en el desarrollo de una gestión global dentro de sus pasivos y activos así también existen documentos que se generan con diversas finalidades para generar una mejor comunicación entre las estrategias del gobierno y el desarrollo de su deuda así Como saber ahorrar y progresar para diversos años todo esto contribuye que la sostenibilidad nacional tenga más entradas netas y desarrolle un buen cumplimiento de diversas metas Fiscales enfocándose En diversas perspectivas que se generaran a largo plazo

Es por ello que en la tradicional forma de desarrollar el programa anual de endeudamiento y la administración de deuda se tiene que asimilar con el manejo de estrategias de gestión global de activos todo esto está dentro de un nuevo marco en donde deben actuar diversas autoridades todo ello fortalece y mejora la gestión y el manejo de la deuda pública enfocado dentro de los parámetros de una política macroeconómica general que será constituida como un eje central donde siempre se reducirá la vulnerabilidad y mejorar las finanzas públicas para que poco a poco el país mejore

Siempre se tiene que tener cuidado en los choques económicos que se generan en el exterior Ya que hace que los mercados financieros internos fluctúan según sea el análisis externo Para ello se tiene que fortalecer el patrimonio nacional dándole mucho valor el desarrollo del mercado interno es decir dar más trabajo interno generará más ingresos y mejorará la economía nacional

En el año 2014 se implementaron diversas estrategias de gestión global de activos y pasivos las cuales Fueron aprobadas por un comité de activos y pasivos el mismo que fue creado en una sexta disposición complementaria todo ello enfocado en la ley número 30116 en una instancia donde se parámetro los lineamientos y diversas acciones para el uso adecuado de la gestión global de los activos y pasivos así lo manifiestan la hacienda pública Asimismo tiene que incluirse el programa anual de endeudamiento qué hace referido el artículo 14 en la ley número 28563 donde se analiza las políticas y objetivos así como la consecución de metas enfocados en una perspectiva de largo plazo las cuales eran muy compatibles con las metas que se generan los fiscales generando una sostenibilidad de la deuda es decir que pueda pagarse la deuda sin contratiempos

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿De qué manera el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de gestión pública, antes de la aplicacion del plan estratégico, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

¿Cuál será la mejor estrategia para mejorar los procesos de Gestión Publica en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

¿En qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

¿En qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

¿En qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión modernización de la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

¿En qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos de la gestión de los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

¿En qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión de los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

¿Cuál es el nivel de gestión pública, después de la aplicación del plan estratégico, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

¿Cuál es el nivel de influencia en sus dimensiones eficiencia, eficacia, calidad de gestión, productividad y responsabilidad ética de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?

1.5 Justificación del estudio

El trabajo se justifica por que se establece el mecanismo con el cual el Plan Estratégico “EFIGESPU”, mejora la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 201. Si también los lineamientos estratégicos de mejora se deberan determinar tomando como referencia la realidad de la gestión pública actual de la Municipalidad (pre-test), en base al analisis y diagnostico interno delos funcionarios, pobladores, las organizaciones públicas y privadas.

El Plan estratégico se alineará con las políticas institucionales y con los objetivos estratégicos que ha planteado la Municipalidad, en base a la priorización de necesidades, a los proyectos de inversión pública, a la prestación de servicios acorde con las necesidades de la población, teniendo como justificación teórica las dimensiones de políticas y lineamientos de organización, la responsabilidad ética, la modernización

y el talento humano, aplicando estrategias para superar las debilidades, asimismo, aprovechar las oportunidades y soslayando las amenazas.

Para la elaboración de este plan estratégico se deberá realizar entrevistas a los funcionarios de la municipalidad, a los usuarios, de ahí la justificación social, ya que los resultados serán públicos; con ello metodológicamente nos alinearemos con los objetivos estratégicos de la institución y enfatizaremos en la mejora de la gestión pública.

Enfocados en el problema de la gestión pública trataremos de encontrar los aspectos y factores más importantes que hacen que la municipalidad tratara de buscar una cultura organizacional en la toma de decisiones sobre las necesidades de la población, este estudio servirá para que se pueda reflexionar sobre la importancia de mantener una gestión pública óptima basada en los intereses del medio y que este muestre un esquema de referencias para patrones de información, comportamientos y actitudes que hacemos con los demás en el trabajo y que determina el grado de relación laboral; en esta medida representa un proceso continuo en el cual la cultura organizacional se enriquece con el aporte de los individuos

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Ho. El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.

Hipótesis Específicas

- Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Ho. El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Ho.El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión modernización de la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Ho. El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la dimensión modernización de la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Ho. El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la dimensión productividad de gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Ho. El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética de gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

1.7 Objetivos

Objetivo General:

Determinar la influencia del Plan estratégico “EFIGESPU” en la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.

Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de gestión pública antes de la aplicación del plan estratégico, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.
- Diseñar y aplicar una estrategia que mejore la Gestión Publica en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal.
- Determinar en qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.
- Determinar en qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Determinar en qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión modernización de la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.
- Determinar en qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.
- Determinar en qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- Determinar el nivel de gestión pública, después de la aplicación del plan estratégico, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

- Determinar el nivel de gestión pública, después de la aplicación del plan estratégico, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

II METODO

2.1 Diseño de investigación

Según Campbell y Stanley (1978) menciona que el diseño pre experimental aquella que por su característica no tiene control sobre las variables extrañas y por tanto presenta problemas de validez interna y externa. En este diseño se efectúa una observación antes de introducir la variable independiente (O1) y otra después de su aplicación (O2). Por lo general las observaciones se obtienen a través de la aplicación de una prueba u observación directa, cuyo nombre asignado depende del momento de aplicación. Si la prueba se administrará antes de la introducción de la variable independiente se le denomina pre test y si se administra después que entonces se llama pos test.

El siguiente trabajo de investigación tiene como variable dependiente Gestión Pública, la que estará influenciada por la variable independiente Plan Estratégico “ EFIGESPU”, por lo que se tomará un pre test y un post test, siendo el instrumento el cuestionario de encuesta.

Su esquema es el siguiente:

G O₁ X O₂

Donde:

G: Grupo de estudio

O1: Medición de pre test

O2: Medición de post test

X: Aplicación o manipulación de la variable independiente.

2.2 Variables, operacionalización

Las variables para esta investigación con diseño pre – experimental son:

a) **Variable independiente:** Plan de Estratégico “EFIGESPU”

b) **Variable dependiente:** Gestión Publica

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
V. Independiente Plan Estratégico “EFIGESPU” (Eficiencia en la Gestión Pública)	Es un documento que recoge las principales líneas de acción, es decir, la estrategia, que una organización propone seguir en corto y mediano plazo. (Universidad de Malaga 2012).	Un Plan Estratégico se redacta en función de los principales objetivos que la organización pretende y en él se especifican las políticas y líneas de actuación concretas orientadas a la consecución de los objetivos y los intervalos de tiempo precisos que deben ser cumplidos para cada una de las acciones propuestas.	Variable independiente Plan Estratégico “EFIGESPU” Eficiencia en Gestión Publica Dimensiones <ul style="list-style-type: none">▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la eficiencia en la gestión. (sesiones)▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la eficacia en la gestión. (sesiones)▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la calidad de gestión. (Sesiones)▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la productividad. (Sesiones)▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la responsabilidad ética (Sesiones)	
V. Dependiente Gestión Publica	Es una	La gestión	Gestión Publica Dimensiones	Ordinal

	<p>especialidad que se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país. (Flores 2012)</p>	<p>pública se constituye en un proceso de mejoramiento continuo, es decir que sus limitaciones no suelen superarse con un solo esfuerzo, sino que requieren de esfuerzo constante. Esta variable estará sujeta a la aplicación de un pre y pos test, para ello aplicaremos un cuestionario de encuesta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas y cultura organizacional ▪ Talento Humano ▪ Modernización ▪ Políticas y lineamientos de gestión ▪ Responsabilidad ética en la gestión 	
--	--	---	---	--

2.3 Población y muestra

Hurtado y Toro (1998), define que: “Población es el total de individuos o elementos a quienes se refiere a la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo. (p.79).

En esta investigación la población estará integrada por los siguientes trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Población y muestra

Trabajadores/puesto	Cantidad	%
Administrador	01	2 %
Jefes de área	06	13 %
Trabajadores municipalidad	39	85 %

Fuente: Área de Personal Municipalidad

La muestra es una parte pequeña de la población o un sub conjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella.

La muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia (Hernández *et al* 2008, p.562).

La muestra es censal porque considera al 100 % de la población, denominado también población y muestra a la vez.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El siguiente trabajo de investigación utiliza la tecnica de la encuesta.

Trespalacios, Vázquez y Bello, (2001), define a la encuesta como un instrumento de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

Instrumento

Hurtado, P. (2002), señala que el cuestionario es una serie de preguntas relativas a una temática, para obtener una información.

El cuestionario está elaborado en funcion a la variable Gestión Pública, la que está constituida por cinco dimensiones: políticas y cultura organizacional, talento humano, modernización, políticas y lineamientos de gestión y responsabilidad ética, este tiene 26 items. Para este instrumento se adaptó una escala de Licker constituida por el siguiente baremo ordinal:

Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Validez

La validez es un concepto que hace referencia a la capacidad de un instrumento de medición para cuantificar de forma significativa al rasgo para que fue diseñada.

Baechle y Earle (2009) define la validez como el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. Al referirse a la validez relativa a un criterio definen a éste como la medida en que los resultados de la prueba se asocian con alguna otra medida de la misma aptitud.

Hay que considerar que, la validez de contenido no puede expresarse cuantitativamente es más bien una cuestión de juicio, se estima de manera subjetiva o intersubjetiva, por ello se empleara el denominado Juicio de Expertos. Se recurre a ella para conocer la probabilidad de error probable en la configuración del instrumento.

Mediante el juicio de tres expertos se pretende tener estimaciones razonablemente buenas, las «mejores conjeturas», ya que estas estimaciones pueden y deben ser confirmadas o modificadas a lo largo del tiempo, según se vaya recopilando información durante el funcionamiento del sistema

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento utilizaremos la prueba piloto, la que ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. Por lo cual seleccionaremos un pequeño grupo de sujetos (20), con características similares a la muestra seleccionada en la investigación. De utilizaremos el Coeficiente Alfa de Cronbach, el que evalúa la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítemes.

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de **= 0.720**; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un grado de aceptable confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable necesidades operativas para ello veremos la tabla de Herrera (1998).

0,5 a menos	inaceptable
-------------	-------------

> 0,5	pobre
> 0,6	Cuestionable
> 0,7	aceptable
> 0,8	bueno
> 0,9	excelente
1	confiabilidad perfecta

Los resultados del SPSS.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	26

2.5 Métodos de análisis de datos

Se utilizará los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.
- Asimismo se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias y el diagrama circular o de áreas que servirá para visualizar e interpretar los resultados.
- Para contrastar la hipótesis general de la investigación se tendrá en cuenta la “t” de Student.

2.6 Aspectos éticos

En el trabajo de investigación y en cualquier clase de publicación se tiene que considerar diversos principios jurídicos y éticos. En esta investigación se salvaguardó la identidad de las unidades de investigación asignando un código que solo el investigador conoce y puede identificar así mismo tuvo en cuenta el consentimiento informado de parte de los integrantes de la población de estudio.

Por otro lado, la recolección de datos fue imparcial y los datos recogidos reflejan la realidad de estudio. Las citas de los autores fueron expresadas estrictamente en orden alfabético en las referencias bibliográficas respetando el derecho intelectual y la autoría de la información utilizada en la estructuración del trabajo de investigación.

III RESULTADOS

3.1. Resultados obtenidos

Luego de la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos de nuestras variables de estudio de la investigación titulada: Plan Estratégico “EFIGESPU” para la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2017.

Pre test

Tabla 1

Variable : Gestión Pública

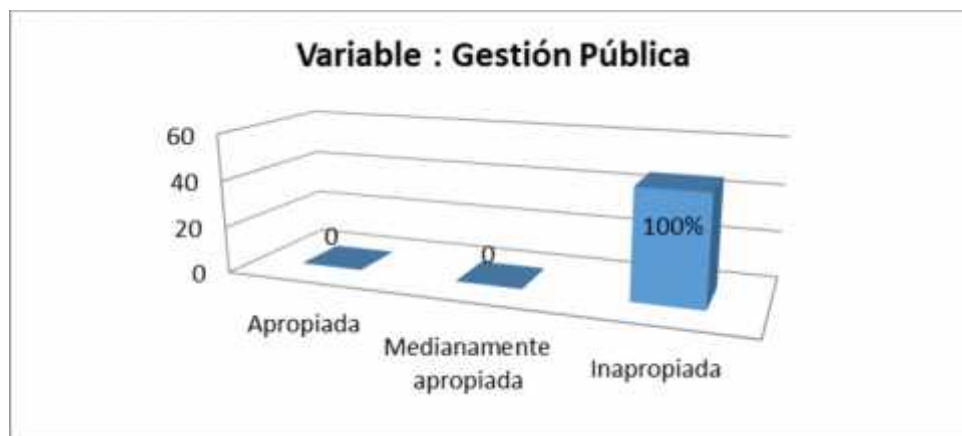
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiada	0	0.00%
Medianamente apropiada	0	0.00%
Inapropiada	46	100.00%
Total	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación:

La Tabla 1 y Figura 1 nos muestra que el 100% de trabajadores opinan que el nivel de gestión pública es inapropiado en la Municipalidad provincial de Mariscal Nieto: Por ello mencionaremos que en el diagnostico el nivel fue inapropiado influenciado por los diversos problemas que aqueja la Municipalidad.

Figura 1



Fuente: Tabla 1

Tabla 2

Dimensión 1 : Políticas y Cultura Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiada	0	0.00%
Medianamente apropiada	0	0.00%
Inapropiada	46	100.00%
Total	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación:

La Tabla 2 y Figura 2 nos muestra que el 100% de trabajadores, manifiestan que el nivel de la dimensión políticas y cultura organizacional es inapropiado, por ello es necesario realizar varios ajustes en beneficio de la Institución. Ello no hace concluir que la dimensión política y cultura organizacional no están a lineada a los objetivos estratégicos y las relaciones entre el personal no es adecuada.

Figura 2



Fuente: Tabla 2

Tabla 3

Dimensión 2 : Talento Humano

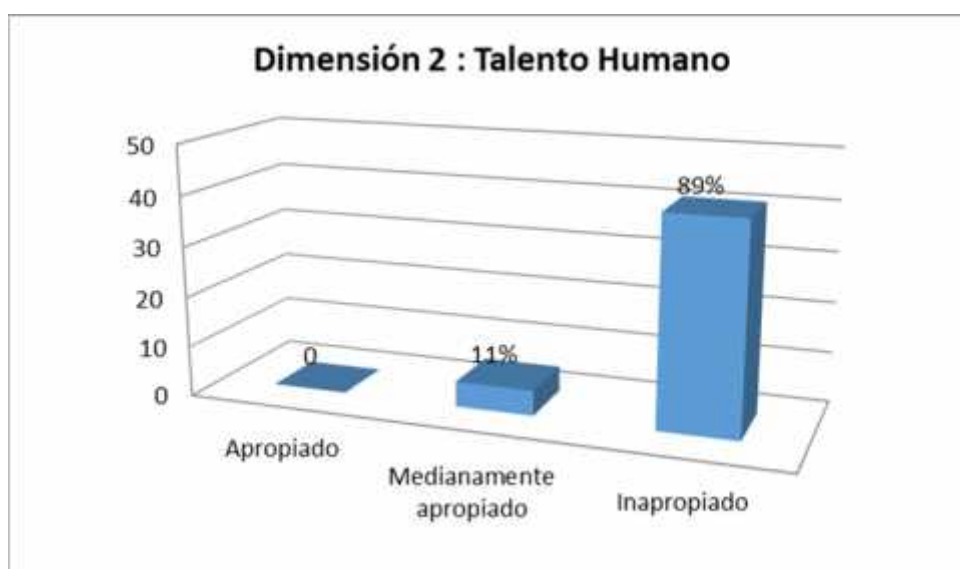
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0.00
Medianamente apropiado	5	11.00%
Inapropiado	41	89.00%
Total	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación:

La Tabla 3 y Figura 3 nos muestra que el 89% de trabajadores, manifiestan que la dimensión talento humano en la municipalidad es inapropiado, ya que no se valora a los trabajadores, mientras que el 11% manifiestan que el nivel de talento humano en la Municipalidad es medianamente apropiado. Esto nos demuestra que en la municipalidad aún no se valora las cualidades de los trabajadores.

Figura 3



Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Dimensión 3 : Modernización

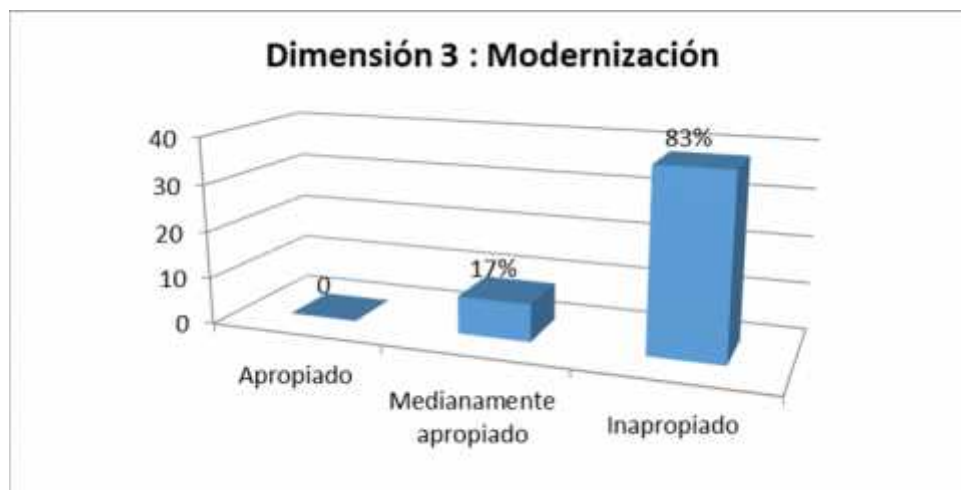
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0.00
Medianamente apropiado	8	17.00%
Inapropiado	38	83.00%
Total	46	100.00%

Fuente: Bas de datos 2018

Interpretación:

La Tabla 4 y la Figura 4 nos muestra que el 83% de trabajadores, afirman que el nivel de modernización en la municipalidad provincial es inapropiado, mientras que el 17% opinan que el nivel de modernización en la institución es medianamente apropiado. Ello nos hace plantear que, por motivos presupuestales y técnicos, la Municipalidad no implementa acciones cada vez más modernas, alineadas con la globalización.

Figura 4



Fuente: Tabla 4

Tabla 5

Dimensión 4 : Políticas y líneas de gestión

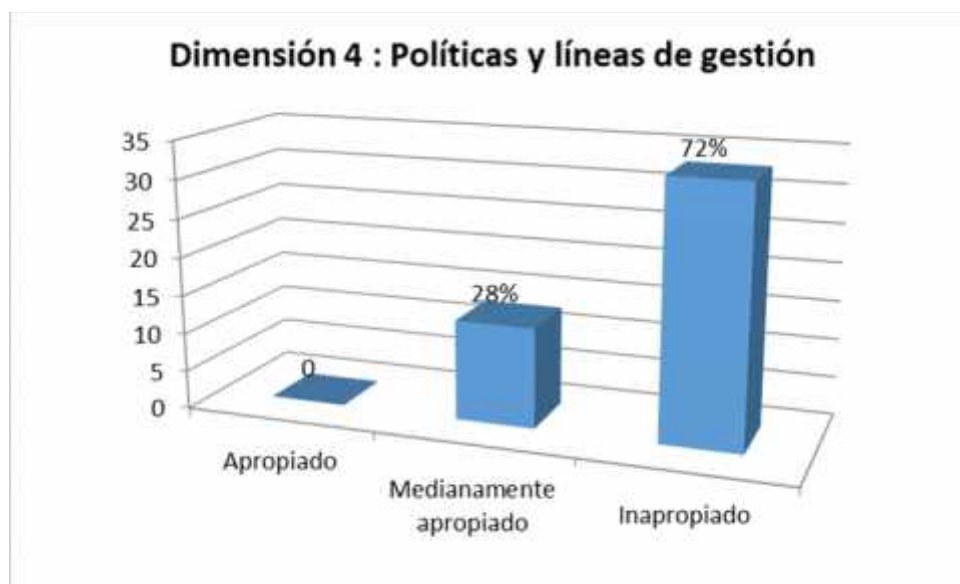
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0.00
Medianamente apropiado	13	28.00%
Inapropiado	33	72.00%
Total	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 5 y Figura 5 nos muestra que el 72% de trabajadores afirma que las políticas y líneas de gestión han sido implementadas inapropiadamente, mientras que el 28% manifiestan que las políticas y líneas de acción se ubican en un nivel medianamente apropiada. Esto nos hace ver que será necesario revisar las políticas y líneas de acción.

Figura 5



Fuente. Tabla 5

Tabla 6

Dimensión 5 : Responsabilidad en la Gestión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0.00
Medianamente apropiado	0	0.00
Inapropiado	46	100.00%
Total	46	100.00%

Fuente: base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 6 y Figura 6 nos muestra que el 100% de trabajadores, afirma que el nivel de responsabilidad en la gestión es inapropiado. Ello nos hace afirmar que algunos funcionarios no están cumpliendo con su función, y el efecto que produce es no tener la responsabilidad del caso.

Figura 6



Fuente: Tabla 6

POST TEST

Tabla 7

Variable : Gestión Pública

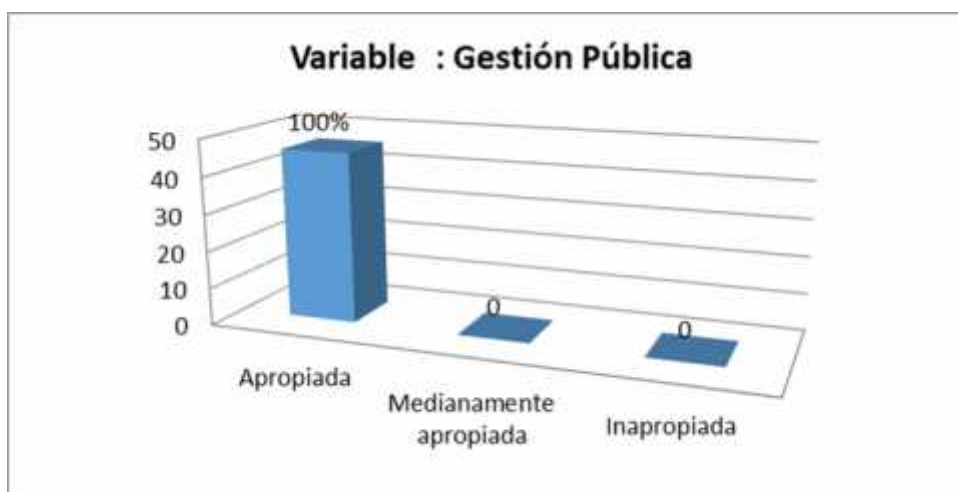
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiada	46	100.00
Medianamente apropiada	0	0.00
Inapropiada	0	0.00
Total	46	100.00

Fuente: base de datos 2018

Interpretación:

La Tabla 8 y Figura 8 nos muestra que el 100% de trabajadores, afirman que la variable gestión se encuentra en un nivel apropiado, ello nos demuestra que la aplicación del Plan estratégico, ha ocasionado efectos en la variable gestión pública.

Figura 7



Fuente: Tabla 7

Tabla 8

Dimensión 1 : Políticas y Cultura Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiada	37	80.00%
Medianamente apropiada	9	20.00%
Inapropiada	0	0.00%
Total	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 9 y Figura 9 nos muestra que el 80% de trabajadores, manifiestan que el nivel de la dimensión políticas y cultura organizacional de la variable gestión pública es apropiado, ya mientras que el 20% manifiesta que es medianamente apropiada y que las actividades se han alineado a las políticas de la institución. Con ello mencionaremos que si hay influencia del Plan Estratégico EFIGESPU influye en la dimensión Políticas y Cultura organizacional.

Figura 8



Fuente: Tabla 8

Tabla 9

Dimensión 2 : Talento Humano

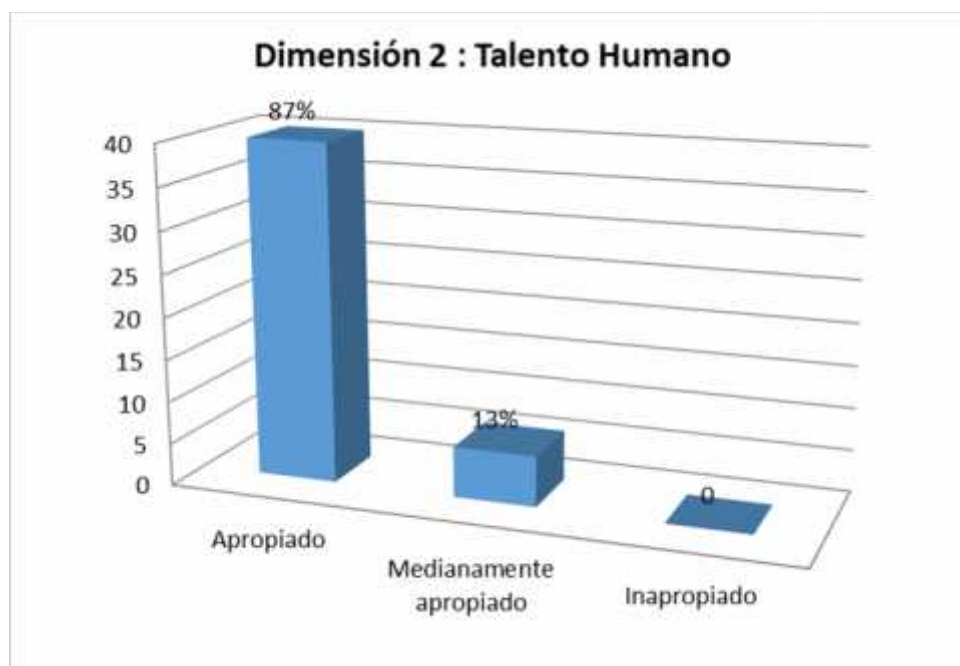
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	40	87.00%
Medianamente apropiado	6	13.00%
Inapropiado	0	0.00%
Total	24	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 10 y Figura 10 nos muestra el 87% de trabajadores, manifiestan que el nivel de la dimensión talento humano es apropiado, mientras que el 13% afirman que el nivel de talento humano en la municipalidad Provincial de Moquegua es medianamente apropiado. Esto nos hace afirmar que el Plan Estratégico EFIGESPU influye en la dimensión Talento Humano.

Figura 9



Fuente: Tabla 9

Tabla 10

Dimensión 3 : Modernización

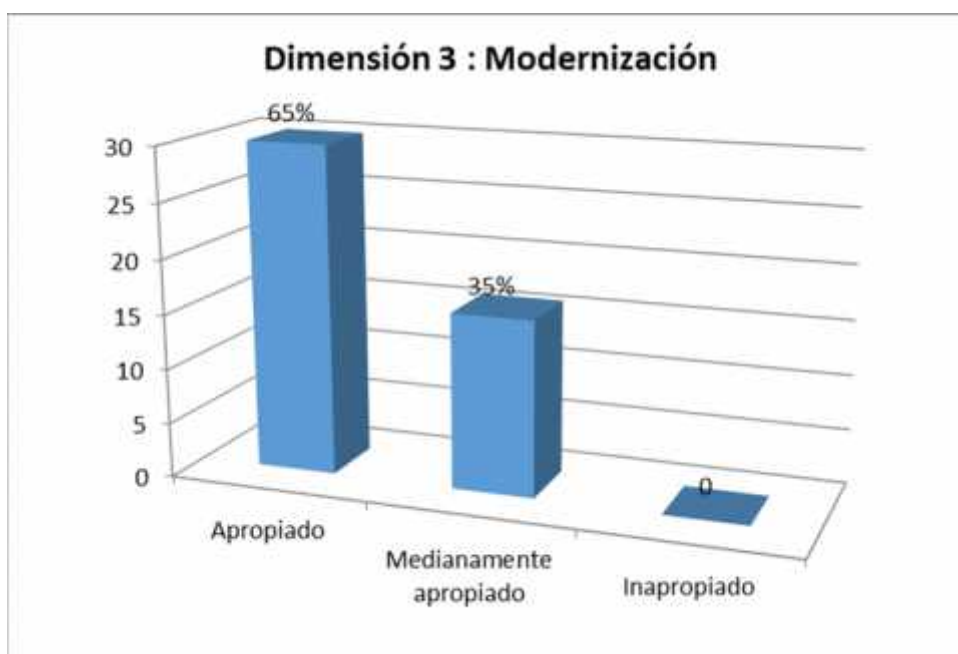
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	30	65.00%
Medianamente apropiado	16	35.00%
Inapropiado	0	0.005
Total	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 11 y la Figura 11 nos muestra que el 65%, manifiestan que el nivel de modernización en la Municipalidad provincial de Mariscal Nieto es apropiado, mientras que el 35% mencionan que el nivel de modernización es medianamente apropiado. Esto nos demuestra que el Plan estratégico EFIGESPU influyo en la dimensión modernización.

Figura 10



Fuente: Tabla 10

Tabla 11

Dimensión 4 : Políticas y Líneas de Gestión

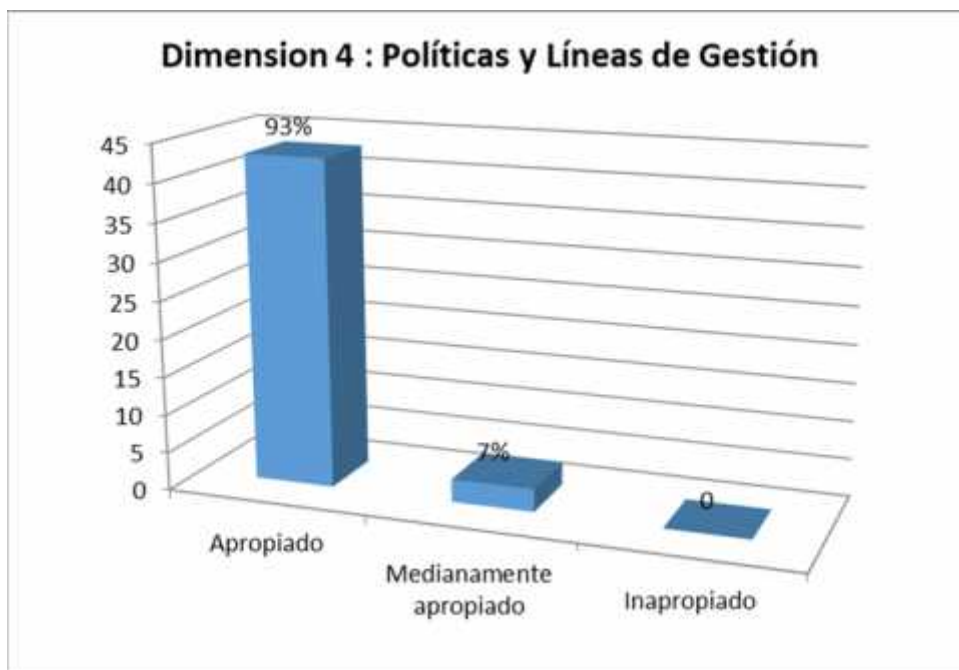
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	43	93.00%
Medianamente apropiado	3	7.00%
Inapropiado	0	0.00%
Total	46	100.00%

Fuente: base de datos 2018

Interpretación:

La Tabla 12 y la Figura 12 nos muestra que el 93% de trabajadores, afirma que el nivel de políticas y líneas de gestión son apropiadas, mientras el 7% menciona que el nivel de políticas y líneas de gestión es medianamente apropiado. Esto nos hace concluir que el plan estratégico EFIGESPU influyo en la dimensión políticas y líneas de accion.

Figura 11



Fuente: Tabla 11

Tabla 12

Dimensión 5 : Responsabilidad en la Gestión

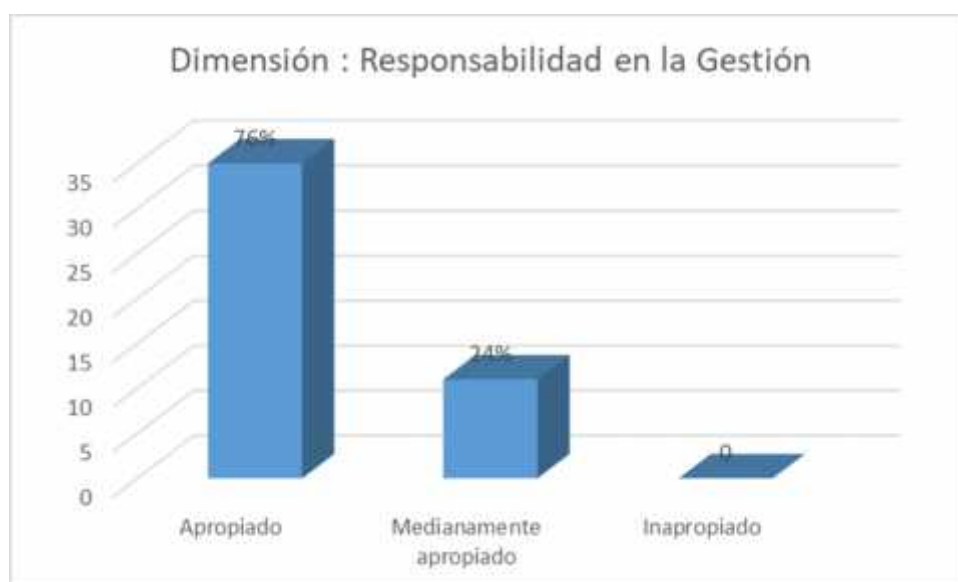
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	35	76.00
Medianamente apropiado	11	24.00
Inapropiado	0	0.00
Total	46	100.00

Fuente: base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 12 y Figura 12 nos muestra que el 76% de trabajadores, manifiestan que el nivel de la dimensión de responsabilidad en la gestión es apropiado, mientras que el 24%, mencionan que el nivel de la dimensión responsabilidad en la gestión es medianamente apropiado. Esto nos hace confirmar la influencia del Plan estratégico EFIGESPU en la dimensión responsabilidad en la gestión.

Figura 12



Fuente: Tabla 12

Tabla 13

Variable dependiente: Gestión Pública

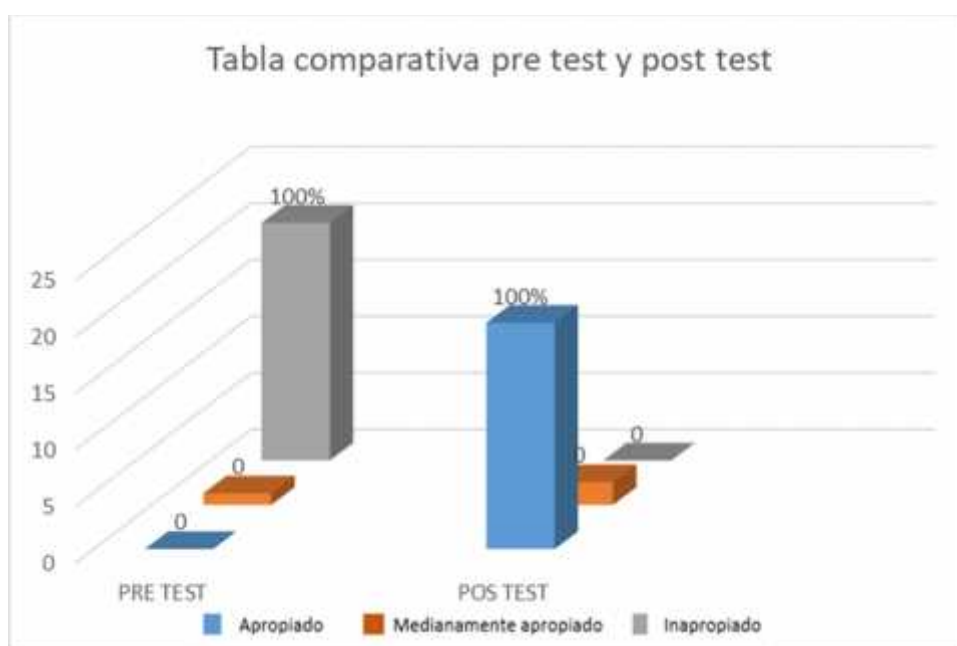
Nivel	PRE TEST		POS TEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0	46	100.00%
Medianamente apropiada	0	0	0	0.00
Inapropiada	46	100%	0	0.00
Total	46	100%	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 13 nos muestra la comparación entre el Pre Test y el Pos Test, de la variable gestión pública; donde se evidencia que en el Pre Test existen 46 trabajadores que representan el 100 %, que manifiestan que la gestión pública es inapropiada; mientras que en el post test se evidencia que 46 trabajadores que representan el 100% manifiestan que el nivel de la gestión pública es apropiado. Esto nos hace concluir que si hubo influencia del Plan Estratégico “EFIGESPU”, en la mejora de la Gestión Pública.

Figura 11



Fuente: Tabla 11

Tabla 14

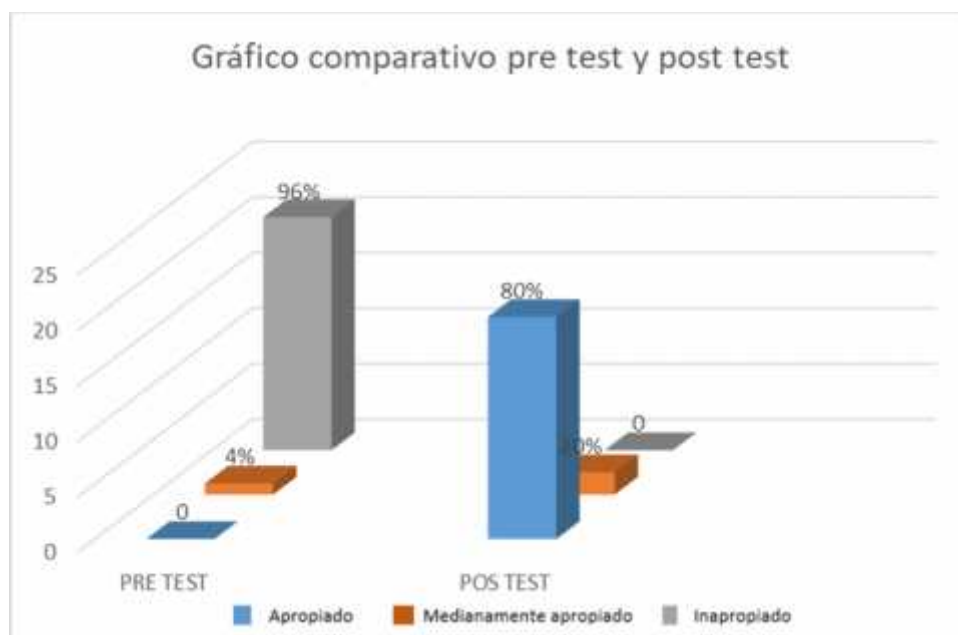
Dimensión 1: política y Cultura organizacional				
	PRE TEST		POS TEST	
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0.00	37	80.00%
Medianamente apropiada	2	4.00%	9	20.00%
Inapropiada	44	96.00%	0	0.00
	46	100.00%	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 12 y Figura 12 nos muestra la comparación entre el Pre Test y el Pos Test, donde se evidencia que en el Pre Test el 96 % de trabajadores manifiestan que en nivel de políticas y cultura organizacional es inapropiado; mientras que en el Pos Test se evidencia que un 80% señalan que el nivel es apropiado. Esto nos hace concluir que el Plan Estratégico “EFIGESPU” si influyó en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional.

Figura 14



Fuente: Tabla 14

Tabla N° 15

Dimensión 2: Talento humano

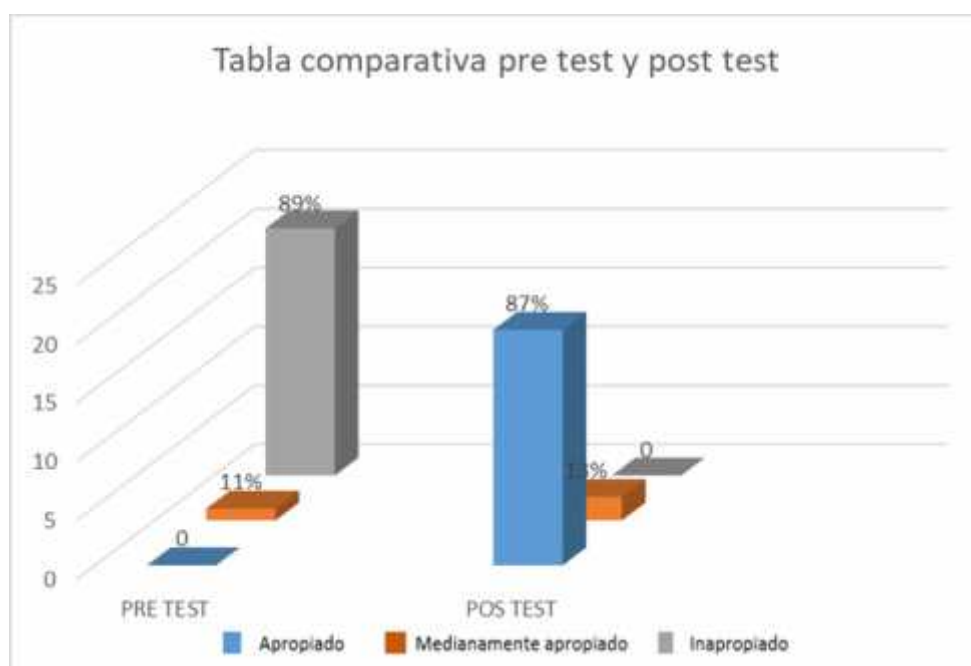
Nivel	PRE TEST		POS TEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0	40	87%
Medianamente apropiada	5	11%	6	13%
Inapropiada	41	89%	0	0
Total	46	100%	46	100,00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla N° 13 y Figura 13, nos muestra la comparación entre el Pre Test y el Pos Test, donde se evidencia que en el Pre Test el 89 % de trabajadores, manifiestan que el nivel del talento humano es inapropiado, mientras que en el Pos Test el 87% manifiesta que el nivel es apropiado. Esto nos hace concluir que si hubo influencia del Plan Estratégico “EFIGESPU” en la mejora de la dimensión talento humano.

Figura N° 15



Fuente: Tabla 15

Tabla 16
Dimensión 3: Modernización

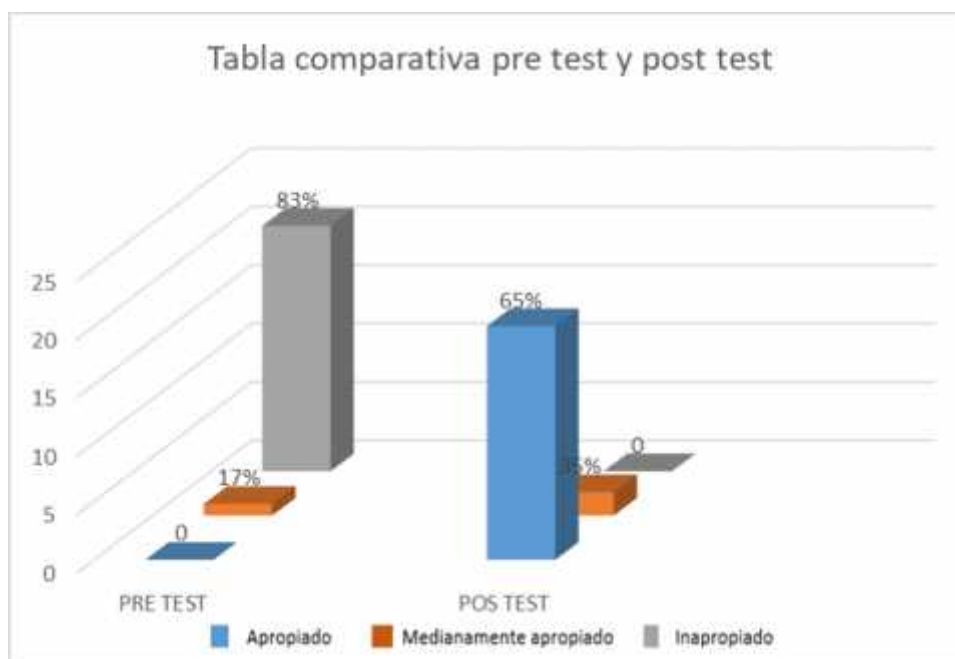
Nivel	PRE TEST		POS TEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0.00	30	65.00%
Medianamente apropiada	08	17.00%	16	35.00%
Inapropiada	38	83.00%	0	0.00
Total	46	100.00%	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 14 y Figura 14 nos muestra la comparación entre el Pre Test y el Pos Test, donde se evidencia que en el Pre Test el 83% de trabajadores manifiestan que el nivel de modernización es inapropiado, mientras que en el post test el 65% manifiestan que el nivel de la dimensión modernización es apropiado. Esto nos hace concluir que si hubo influencia del Plan Estratégico “EFIGESPU” en la mejora de la dimensión modernización.

Figura 16



Fuente: Tabla N° 14

Tabla 17

Dimensión 4: Políticas y Lineamientos de Gestión

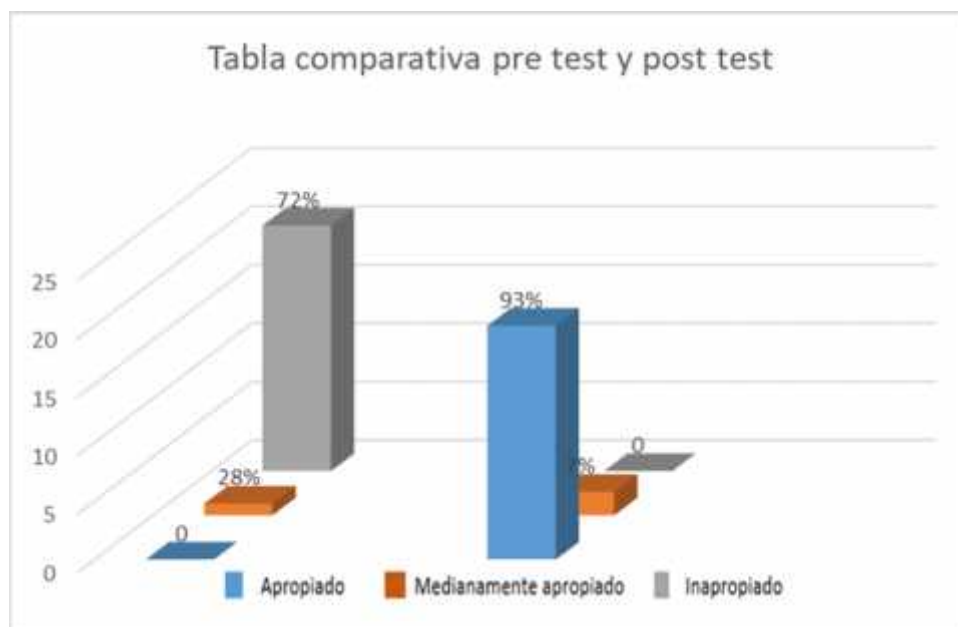
Nivel	PRE TEST		POS TEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0.00	43	93.00%
Medianamente apropiada	13	28.00%	3	7.00%
Inapropiada	33	72.00%	0	0.00
Total	46	100.00	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 17 y Figura 17, nos muestra la comparación entre el Pre Test y el Pos Test, donde se evidencia que en el Pre Test existen 72% trabajadores que manifiestan que el nivel de las políticas y lineamientos de gestión es inapropiado, mientras que el 93% mencionan que el nivel de las políticas y lineamientos de gestión es apropiado. Esto nos hace concluir que si hubo influencia del Plan Estratégico “EFIGESPU” en la mejora de la dimensión Políticas y lineamientos de gestión.

Figura 17



Fuente: Tabla 17

Tabla 18

Dimensión 5: Responsabilidad ética en la gestión

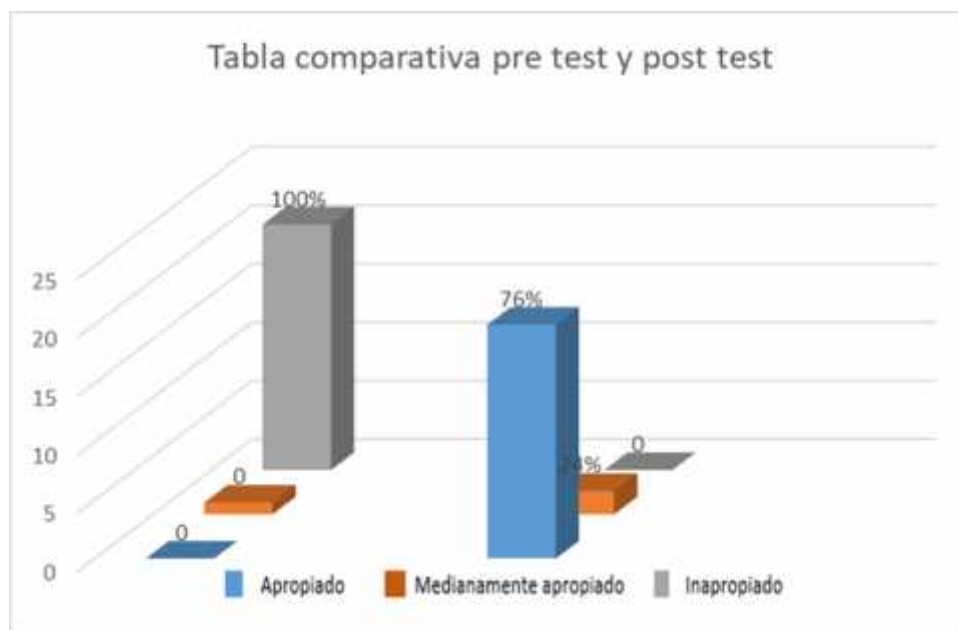
Nivel	PRE TEST		POS TEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Apropiado	0	0.00	35	76.00%
Medianamente apropiada	0	0.00%	11	24.00%
Inapropiada	46	100.00%	0	0.00
Total	46	100.00	46	100.00%

Fuente: Base de datos 2018

Interpretación

La Tabla 16 y Figura 16 nos muestra la comparación entre el Pre Test y el Pos Test, donde se evidencia que en el Pre Test el 100% de trabajadores manifiestan que el nivel de la responsabilidad ética en la gestión es inapropiado, mientras que en el post Test se evidencia que el 76% mencionan que el nivel de la responsabilidad ética en la gestión es apropiado. Esto nos hace concluir que si hubo influencia del Plan Estratégico “EFIGESPU” en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión.

Figura N° 18



Fuente: Tabla 18

3.2 Prueba de Hipótesis

El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos investigadores, motivo por el cual necesitamos inclinarnos a ante una base científica para ser aplicado en la investigación.

Tamayo (1989), señala que la comprobación de la hipótesis constituye un eslabón imprescindible entre la teoría y la investigación que llevan al descubrimiento de un hecho.

Prueba de hipótesis general:

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

Ho. El Plan estratégico "EFIGESPU" no influye en la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.

Hipótesis investigación.

Hi. El Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Donde:

\sim_1 : Resultados del Pre Test (antes de la aplicación del programa).

\sim_2 : Resultados del Pos Test (después de la aplicación del programa Estratégico "EFIGESPU").

Nivel de significancia o riesgo

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de:
 $=0,05 = 5\%$.

Cálculo del estadígrafo de prueba

VARIABLE: Gestión Publica

Estadísticas de muestras emparejadas

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
PRE TEST	55,8913	46	2,58395	,38098
POS TEST	106,4783	46	4,11900	,60731

Correlaciones de muestras emparejadas

	N	Correlación	Sig.
PRE TEST & POS TEST	46	,220	,234

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	Gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
PRE TEST - POS TEST	50,58696	4,35419	,64199	51,87999	49,29392	78,797	45	,000

Decisión estadística

Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que a la letra dice: Hi. El Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Prueba de la hipótesis específica

Dimensión 1 Política y Cultura Organizacional

Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis nula

Ho. El Plan estratégico "EFIGESPU" no influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Hipótesis investigación.

Hi. El Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Donde:

\sim_1 : Resultados del Pre Test (antes de la aplicación del programa).

\sim_2 : Resultados del Pos Test (después de la aplicación del programa Estratégico "EFIGESPU").

Nivel de significancia o riesgo

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de:
=0,05 = 5%.

Cálculo del estadígrafo de prueba

1. Estadísticas de muestras emparejadas

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
PRE TEST	12,1957	46	1,04604	,15423
POS TEST	24,2174	46	2,04302	,30123

Correlaciones de muestras emparejadas

	N	Correlación	Sig.
Par 1 PRE TEST & POS TEST	46	,104	,001

Prueba de muestras emparejadas								
	Diferencias emparejadas					t	Gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
PRE TEST - POS TEST	12,02174	2,19585	,32376	12,67382	11,36965	37,132	45	,000

Decisión estadística

Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que a la letra dice: Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Planteamiento de hipótesis estadísticas

Dimensión 2 Talento Humano

Hipótesis nula

Ho. El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Hipótesis Investigación

Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Donde:

\sim_1 : Resultados del Pre Test (antes de la aplicación del Programa estratégico EFIGESPU.).

\sim_2 : Resultados del Pos Test (después de la aplicación del Programa estratégico EFIGESPU.).

Nivel de significancia o riesgo

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: $\alpha = 0,05$
 $= 5\%$.

Cálculo del estadígrafo de prueba

Dimension2: Talento Humano

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRE TEST	10,3478	46	,97108	,14318
	POS TEST	20,1087	46	1,75408	,25863

Correlaciones de muestras emparejadas

	N	Correlación	Sig.
Par 1 PRE TEST & POS TEST	46	,264	,231

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	PRE TEST - POS TEST	9,76087	1,76616	,26041	10,28535	9,23638	37,483	45	,000

Decisión estadística

Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que a la letra dice: H_1 . El Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la

mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Planteamiento de hipótesis estadísticas

Dimensión 3 Modernización

Hipótesis nula

Ho. El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la dimensión modernización en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Hipótesis Investigación

Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión modernización en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Donde:

\sim_1 : Resultados del Pre Test (antes de la aplicación del Programa estratégico EFIGESPU.).

\sim_2 : Resultados del Pos Test (después de la aplicación del Programa estratégico EFIGESPU.).

Nivel de significancia o riesgo

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: $\alpha = 0,05$
= 5%.

Cálculo del estadígrafo de prueba

Dimensión 3: Modernización

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRE TEST	10,4565	46	1,02646	,15134
	POS TEST	18,9348	46	1,35650	,20001

Correlaciones de muestras emparejadas

	N	Correlación	Sig.
Par 1 PRE TEST & POS TEST	46	,245	,324

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
Inferior	Superior								
Par 1	PRE TEST - POS TEST	8,47826	1,48682	,21922	8,91979	8,03673	38,675	45	,000

Decisión estadística

Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que a la letra dice: Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión modernización en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Planteamiento de hipótesis estadísticas

Dimensión 4: Políticas y lineamiento en la gestión

Hipótesis nula

Ho. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos de gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Hipótesis investigación

Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos de gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Donde:

\sim_1 : Resultados del Pre Test (antes de la aplicación del Plan estratégico EFIGESPU.).

\sim_2 : Resultados del Pos Test (después de la aplicación del Plan estratégico EFIGESPU.).

Nivel de significancia o riesgo

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: $\alpha = 0,05$
= 5%.

Cálculo del estadígrafo de prueba

Dimensión 4 : Políticas y lineamientos de Gestión

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRE TEST	10,6087	46	1,34128	,19776
	POS TEST	19,7391	46	1,14377	,16864

Correlaciones de muestras emparejadas

	N	Correlación	Sig.
Par 1 PRE TEST & POS TEST	46	-,314	,233

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	PRE TEST - POS TEST	9,13043	2,01780	,29751	9,72965	8,53122	30,690	45	,000

Decisión estadística

Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que a la letra dice: H_i . El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos de gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Planteamiento de hipótesis estadísticas

Dimensión 5: Responsabilidad ética en la gestión

Hipótesis nula

H_o . El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Hipótesis investigación

H_i . El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Donde:

\sim_1 : Resultados del Pre Test (antes de la aplicación del Plan estratégico EFIGESPU.).

\sim_2 : Resultados del Pos Test (después de la aplicación del Plan estratégico EFIGESPU.).

Nivel de significancia o riesgo

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: $\alpha = 0,05$

Cálculo del estadígrafo de prueba

Dimensión 5: Responsabilidad ética en la gestión

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRE TEST	12,2826	46	,91075	,13428
	POS TEST	23,4783	46	1,41011	,20791

Correlaciones de muestras emparejadas

		N	Correlación	Sig.
Par 1	PRE TEST & POS TEST	46	,065	,323

Prueba de muestras emparejadas

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas				T	gl	Sig. (bilateral)	
			Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	PRE TEST - POS TEST	11,19565	1,62781	,24001	11,67905	10,71225	46,647	45	,000

Decisión estadística

Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que a la letra dice: H_1 . El Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

V. DISCUSIÓN

La gestión pública se caracteriza por poner en el centro del escenario, la adecuación entre lo que plantea y proyecta a lo que buscar llegar y alcanzar, esto con sus fundamentos normativos. Durante el control de la gestión pública se desarrollan, de forma integrada, varios procesos (dimensiones), que nos permiten comparar lo planificado con lo ejecutado, lo que garantiza la utilización de recursos, la dotación de materiales y servicios, y lo más importante es su función social de forma eficaz y eficiente, así como la mejora en la calidad de vida de la población. Al llegar a aplicar planes, programas, proyectos, direccionados a mejorar la gestión pública de las municipalidades, se ha llegado a concluir que el Plan EFIGESPU ha influido en la mejora de la gestión pública de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, llegando a alcanzar un nivel apropiado, con ello comprobamos la hipótesis planteada, esto concuerda con lo que Pérez, J. (2010) en su tesis llega a la siguiente conclusión: La influencia del programa administrativo y buenas practicas incremento el liderazgo en los trabajadores, liderazgo que se ejerce en relación a los objetivos planteados por el gobierno local y que ha generado iniciativa y acción propositiva. Así también Manuel Tamayo Saez (1997), define la política de organización como el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el gobierno los consideran prioritarios. Con estas afirmaciones concluimos diciendo que para mejorar la gestión pública en una municipalidad necesitamos formular políticas, objetivos y planes estratégicos que conlleven a mejorar la gestión pública, orientadas siempre a la línea de servir.

La gestión pública estará alineada con la política y la cultura organizacional, a ello mencionaremos que el Plan Estratégico EFIGESPU, ha influido directa y significativamente en dimensión políticas y cultura organizacional de la variable gestión pública, esto nos lleva a mencionar a Valera, E. (2010) que en su tesis llega a la

siguiente conclusión: a gestión pública está evolucionando hacia el paradigma de la gobernanza en los niveles locales de gobierno y administración, debido a la introducción de perspectivas de eficacia (generalismo) y de democracia (repolitización) en los países de nuestro entorno. Esta transformación ha provocado que los gobiernos locales hayan ido cambiando de una actuación sectorial en clave de mejora continua y buenas practicas, buscando ir mejorando su propuesta hacia los planteamientos estratégicos. Aguilar, L. (1998) afirma que al hablar de políticas públicas se refieren a las decisiones que toman los gobiernos, a ellos se debe incorporar la opinión, la participacion, la corresponsabilidad y el dinero de los contribuyentes. Las políticas públicas se desarrollan siempre que estas sean susceptibles del fundamento legal, de apoyo político, de viabilidad y racionalidad económica. De esta discusion mencionaremos que, si bien cuando se tiene definidas las políticas locales, estas estarán orientadas a lograr una buena cultura organizacional que parte de municipio y sea copiada en las juntas vecinales y organizaciones locales que lleven a que cada mejora e inversión, está ligada a cubrir necesidades de la población. La gestión pública estará alineada con los factores claves de éxito y objetivos estratégicos, que permitan direccionar la gestión a resultados reales obtenidos en torno a la calidad de vida de la población.

En cuanto al talento humano se llegó a la conclusión que el Plan Estratégico EFIGESPU mejora la dimensión talento humano hasta llevarlo a un nivel apropiado, esto concuerda con lo que menciona Jiménez, H. (2010) en su tesis dice se ha podido comprobar, que existe factores que hacen de la gestión de intereses una práctica gerencial a impulsar desde diversos ámbitos como la capacitación, mejora de su regulacion, establecimiento de mejores y mayores controles en su implementación, entre otros. Silo relacionamos con que menciona Chavenato, I. (2009). El talento humano es el conjunto de política y practicas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas y recursos,

incluidos reclutamientos, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Por ello implementa programas que nos permitan evaluar esas capacidades de los trabajadores para tener un seguimiento de mejora continua, no hará tener resultados cíclicamente programados.

El plan propuesto estará dirigido a medir como lógranlos operativizan las políticas en una era de la modernización, por ello el plan estratégico EFIGESPU, influyo en la mejora de la dimensión modernización y políticas y lineamientos de gestión teniendo como resultado el haber llegado a un nivel óptimo, este resultado concuerda con lo que Ganoza, L. (2015), en su tesis menciona que se determinó que la aplicacion de un plan estratégico mejora la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten - Chiclayo en el periodo 2015-2020. A ello Lumpkin y Dess (2003), menciona que para proyectar metas se debe establecer acuerdos y formar alianzas y pactos sociales a través de varias redes y proyectos, abarcando instituciones y organizaciones tanto del sector de la salud como de otros sectores. A estos hallazgos mencionaremos que, con una verdadera delineación en la gestión, dirigidos a operativizan las políticas locales, podremos ir insertando diferentes planes, proyectos u otras propuestas que nos ayuden a administrar la gestión pública y a ir planteando mejora.

IV CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se ha determinado que el Plan Estratégico EFIGESPU influye directa y significativamente en la gestión pública, Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que a la letra dice: H_i . El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- SEGUNDA:** Se ha determinado que el nivel de gestión pública antes de la aplicación del Plan Estratégico, es inapropiado. Con ello no decimos que se carece de gestión pública, más bien que existe pero que debe afianzar su desarrollo.
- TERCERA:** Se ha diseñado y aplicado el Plan estratégico EPIGESPU, para mejorar la variable gestión pública y sus dimensiones, aplicado a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.
- CUARTA:** Se ha determinado que el Plan Estratégico EFIGESPU influye directa y significativamente en dimensión políticas y cultura organizacional, Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación que a la letra dice: H_i . El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- QUINTA:** Se ha determinado que el Plan Estratégico EFIGESPU influye directa y significativamente en dimensión Talento Humano, Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación de el Plan estratégico “EFIGESPU” ya que ello influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

- SEXTA:** Se ha determinado que el Plan Estratégico EFIGESPU influye directa y significativamente en dimensión Modernización, Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación de el Plan estratégico “EFIGESPU” ya que ello influye en la mejora de la dimensión modernización en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- SETIMA:** Se ha determinado que el Plan Estratégico EFIGESPU influye directa y significativamente en dimensión Políticas y lineamientos de Gestión, Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación de el Plan estratégico “EFIGESPU” ya que ello influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos de gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- OCTAVA:** Se ha determinado que el Plan Estratégico EFIGESPU influye directa y significativamente en dimensión Responsabilidad Ética en la Gestión, Como el nivel de significancia es $0.00 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación de el Plan estratégico “EFIGESPU” ya que ello influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018
- NOVENA:** Se ha determinado que el nivel de gestión pública después de la aplicación del Plan Estratégico EFIGESPU, es apropiado. Con ello concluidos que el Plan Estratégico si influyo en la gestión pública
- DECIMA:** Se ha demostrado que el nivel de influencia del Plan estratégico EFIGESPU, influyo en el nivel de las dimensiones de la gestión publica como se evidencia en los resultados: dimensión política y cultura organizacional pre test inapropiado, post test apropiado. Dimensión Talento Humano pre test inapropiado, post test apropiado. Dimensión modernización pre test inapropiado, post test apropiado. Dimensión políticas y

lineamientos de gestión, pre test inapropiado, post test apropiado. Dimensión responsabilidad ética en la gestión pre test inapropiado, post test apropiado. Con ello se evidencia que si hubo influencia del Plan estratégico EFIGESPU en la mejora de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018.

V. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al, Alcalde de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, a implementar el Plan estratégico EPIGESPU, con el proposito de mejorar los procesos de gestión pública, que implican la participacion comprometida de los trabajadores ante las demandas de la población.

SEGUNDA: Al, Gerente de administracion, a promover jornadas de balance y evaluación de los desempeños de los funcionarios y trabajadores de la municipalidad para identificar puntos críticos y focalizar la atención.

TERCERA: A, los jefes de area, a tomar la iniciativa de liderazgo, para propiciar eficiencia y eficacia en sus trabajadores, con miras a modernizar la gestión en sus respectivas oficinas.

CUARTA: A, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moquegua, a realizar su labor direccionada al servicio al usuario y no al servicio suyo, propiciando con ello el buen trato al usuario y su respectiva direccionalidad para realizar algun tramite en la institución.

VI. REFERENCIAS

- Ackoff, H. (1970), "Comportamiento Organizacional". 10ª Edición.: Editorial Pearson Prentice Hall-México.
- Aguilar, L. (1998) la planificación estratégica en el Perú. Edit. Vatl.
- Alfaro Limaya, Javier. Manual de Gestión Municipal. editorial fecat, tercera edición, lima – Perú, 2005, pp. 252
- Andía Valencia, Walter. Manual de Gestión Pública, Perú. edición 2009. p. 263
- Bravo Cervantes, Miguel. Auditoría Integral. Editora fecat. tercera edición, lima – Perú, 2001, pp. 359
- Brenes, B. (2002) "la planificación estratégica en la empresa ", Edit. Nero. Ecuador.
- Chanduvi, J (2000) "La planificación estratégica en la empresa ", Ediciones Paulet. Colombia, Cali.
- Chavenato, I. (2009) "Gestión organizacional en una MYPE".
- Clausewti, H. (1998), "Las pequeñas microempresas en el Perú".Edit, Paidós.
- Contraloría General de la Republica. Normas Técnicas de Control, Editorial Escuela Nacional de Control, Primera Edición, 2003, Lima-Perú, pp. 325
- Contreras, E. MANUAL DEL AUDITOR. Editorial Concytec, Lima-Perú, 2005, pp. 451
- Directiva para la evaluación de los presupuestos Institucionales de los gobiernos locales. Directiva N° 007-2008-EF/76.01, Art.º 4 al 7º.
- Fernández Ruíz, Jorge. DERECHO ADMINISTRATIVO: SERVICIOS PÚBLICOS, Ed. Porrúa. México, 2000, pp. 245
- Frias, J. (2015), Tesis. "La auditoría de gestión como instrumento de control y evaluación para innovar la gestión en la

- Municipalidad Provincial de Bagua” Lambayeque. Edit. Universidad Nacional Pedro Luis Gallo,
- Ganoza, L. (2015). Tesis “Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020”. Edit. Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Guerrero, O. (2001) Plan Estratégico Institucional (2012 – 2016)
- Gutierrez, L. (2010), “Gestión estratégica y competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización”. ESIC España – Madrid.
- INTEGRAL. Editora Fecat. Tercera Edición, Lima – Perú, 2001, pp. 359
- Jiménez, H. (2010), en su trabajo de investigación titulado. “La Gestión de interés en la Administración Pública peruana” Lima. Edit. Universidad Nacional de Ingeniería.
- K. J. Halton (1978), “Planificación Estratégica”. Editorial Torrealba-España
- Lledo, P. (2011),) El control interno en las organizaciones “. Editorial Contemporáneo. Guayaquil-Ecuador
- Lumpkin y Dess (2008), “Fundamentos del planeamiento estratégico”, Editorial Torrealba, España Zaragoza.
- Obded, D. (2009), “Comportamiento Organizacional”. 10ª Edición.: Editorial Pearson Prentice Hall-México.
- Perea, N. (2014). Tesis. “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas practicas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplin y Capelo de la provincia de Requena, año 2014”. Edit. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana”.
- Pérez, J. (2010), Tesis “La nueva administración en las perspectivas de las prácticas de Liderazgo en la Municipalidad de Tegucigalpa, Honduras”. Edit. Universidad Francisco Morazán.

- Rodríguez, A. (1991),” Teorías de Planificación “, Editorial Canales España-Barcelona.
- Tamayo, M. (1997),),” Planificación preferente”. Ediciones Rondes Bolivia, La Paz
- Valera, E. (2010), Tesis “Gestión y Gobernanza Local en perspectiva comparada: las políticas públicas de administración en los gobiernos locales de Galicia y el Norte de Portugal”. Edit. Universidad de Complutense de Madrid.
- Vega, L. (2001), El Control Interno Financiero”. Editorial Prado. Ecuador Guayaquil
- Zapata, S. (2007), Un Modelo de gestión por competencias: Lecciones aprendidas Gestión”. España – Barcelona

ANEXOS

ANEXO 01

EFIGESPU

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA MEJORA DE
LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MARISCAL NIETO MOQUEGUA - 2018



CONTENIDO

Introducción

Objetivos

Problemática (sectorias en la municipalidad)

Relación de las actividades

Técnicas e instrumentos a utilizar

Evaluación

Temas

1. Cultura organizacional

2. Políticas municipales

3. Talento humano

4. Políticas personales

5. Valores y criterio comportamientos

6. Comunicación en el trabajo

7. La modernización

8. Valoración a los cambios

9. Enfoque sistematico

10. Políticas de gestión

11. Lineamientos de gestión

12. Responsabilidades en el trabajo y con la institución

13. Responsabilidad ética

14. Identidad

15. Valores éticos

16. liderazgo personal

Introducción

La necesidad de de la reforma del estado y la modernidad de la gestión pública es aun un proceso inconcluso el estado sigue actuando de manera desarticulada desordenada en su funcionamiento como una empresa de servicios por lo que se evidencia que El estado peruano, debe buscar dar servicios de calidad al ciudadano,

.Por lo que es necesario impulsar el proceso de reforma del estado para así llegar a que el servicio del estado hacia los ciudadanos sea optimo dado que ello es necesario para una prestación de servicios adecuado a la ciudadanía .Dado que el estado es planificador propietario agente economico administrador de sus estructuras y controlador de su funcionamiento etc

Por ello es necesario que el aparato estructural de la municipalidad de mariscal nieta varie el modo de prestación de servicios a corto y mediano plazo en beneficio de su población.Por lo cual a pesar de los avances es necesario la implementación de un plan en la municipalidad ello para un mejor desempeño como empresa pública prestadora de servicios.Este plan en un instrumento operativo insitucional que buscare planear las perspectivas del gobierno local de mariscal nieta teniendo como punto de partida su planeamiento a nivel interno en una gestión por resultados.

Este plan estratégico busca la eficacia y eficiencia de la administración pública mediante el recurso humano, para lo cual se desarrollará competencias, conocimiento y actitudes los cuales lograrán fortalecer sus capacidades para que puedan alcanzar el logro de sus objetivos institucionales, al lograrlo contribuirá en la calidad del servicio brindado a la población, además mejoran el compromiso de los trabajadores municipales mediante una mejor política y cultural organizacional, realzar el talento humano, modernización de la gestión, políticas y lineamientos y la responsabilidad ética.

Consiguientemente, el desarrollo del plan estratégico para la mejora de la gestión pública en la municipalidad provincial de mariscal nieta Moquegua, generara una cadena de valor cuyo fin supremo serán pobladores mejor

atendidos. Este plan será eficiente si se logran cambios en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad, los cuales continuarán a alcanzar los objetivos institucionales dando como resultado una mejora en la atención a la población

Aspectos generales

Objetivos

Mejorar el compromiso de los trabajadores municipales mediante una mejor política y cultural organizacional, realizar el talento humano, modernización de la gestión, políticas y lineamientos y la responsabilidad ética.

Mejorar las competencias y capacidades del trabajador para que este a su vez contribuya en mejorar los servidores dados por la municipalidad a los pobladores

Problemática

En la actualidad el país esta pasando por cambios como son reformas y modernización por parte del estado, el cual se viene implementando desde la década de los 90, este cambio de paradigma de la función publica ha determinado el debate del valor de la política publica y del papel del estado, así como la importancia de la gestión publica para gestionar los asuntos de interés público.

La demanda de servicios públicos de calidad exige a los gobiernos, un mejor desempeño de la gestión publica para que esta sea eficaz e eficiente, transparente, contribuyendo a solucionar los problemas de la comunidad

La problemática que busca superar este plan estratégico son los servicios poco eficientes que ofrecen los municipios, en especial la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; pudiendo observar escasez de un proceso verdadero de descentralización, la inexistencia, además de la inexistencia de un plan de desarrollo del personal en las municipalidades; añadiendo los recursos económicos mal administrados, así como la gestión municipal y burocrática.

Relación de las actividades

Etapas de preparación

Establecer fechas en la que se impartirán las charlas

Coordinar facilidades para ambientes donde se desarrollarán las charlas

Preparar el material, y recursos necesarios para la óptima realización del desarrollo del plan estratégico

Etapas de ejecución

El primer día se repartirá el material necesario a los participantes para la ejecución del plan.

Se realizarán 16 temas que se desarrollaran con temas relacionados a política y cultural organizacional, talento humano, modernización de la gestión, políticas y lineamientos y la responsabilidad ética; por lo cual se plantea los siguientes temas en las sesiones:

- Cultura organizacional
- Políticas municipales
- Talento humano
- Políticas personales
- Valores y criterio comportamientos
- Comunicación en el trabajo
- La modernización
- Valoración a los cambios
- Enfoque sistemático
- Políticas de gestión
- Lineamientos de gestión
- Responsabilidades en el trabajo y con la institución
- Responsabilidad ética
- Identidad
- Valores éticos
- liderazgo personal

Etapas de finalización

En esta etapa se realizará test de encuesta para medir la mejora en política y cultural organizacional, talento humano, modernización de la gestión, políticas y lineamientos y la responsabilidad ética

Técnicas e instrumentos a utilizar

Las técnicas a utilizar serán las charlas breves, la observación, encuestas, lluvia de ideas

Los instrumentos son la encuesta aplicada después de terminar todas las sesiones del plan estratégico, se utilizará el manual del plan estratégico, diapositivas alusivas a la sesión que se toca, laptop, materiales para dinámicas.

Evaluación

Es la etapa final del plan estratégico, este consta de medir los resultados de las sesiones realizadas

Sesiones

1. temas a desarrollar

Cultura organizacional, políticas municipales, talento humano, políticas personales

Propósito

Analizar los paradigmas de la cultura organizacional las políticas municipales, el talento humano, y las políticas personales vigentes en la actualidad con el propósito de interpretar el fenómeno administrativo en las organizaciones y sus diversas manifestaciones.

a.- La cultura organizacional: es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica. se puede deducir, por tanto, que la cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la municipalidad.

b.- Las políticas municipales es una problemática compleja, una aproximación a algunas situaciones más evidentes al inicio de las gestiones municipales, apuntan hacia debilidades sistemáticas en:

- La conformación y perfil del personal de base del gobierno, que poco o nada conoce de la administración pública municipal.
- La selección de asesores y/o “entes no ciudadanos” con agenda propia que acompañan y adquieren mucho valor para la toma de decisiones.
- Las capacidades de administración instaladas al interior de cada área (Planeación, Organización, Ejecución, Control y Evaluación).

- La capacidad para generar servicios y bienes públicos (obras) de calidad con los recursos disponibles.
- La capacidad de establecer y desplegar apuestas estratégicas para el desarrollo de la comuna en su propio contexto regional, sin perder de vista dinámicas y tendencias globales.

En suma, no saber qué hacer de entrada o saber muy poco. Ello se traduce en una situación que rebasa cualquier esfuerzo moral y operativo, de aquellos que desean marcar la diferencia y “hacer bien las cosas”.

La problemática municipal es estructural, no sólo actitudinal o motivacional. La problemática señalada es muy frecuente y se repite cada 04 años

c.- El talento humano es la capacidad de realizar determinadas acciones, como consecuencia de las aptitudes o habilidades que tengas y el conocimiento y experiencia que hayas ido adquiriendo a lo largo de tu vida.

Visto así, el talento humano guarda una estrecha relación con conceptos como:

La creatividad (la capacidad para hacer, para crear, para influir en el mundo de la materia modificándola).

La inteligencia (la sabiduría acumulada, producto del aprendizaje, la actualización del mismo y su puesta en práctica).

El conocimiento (el caudal de información que atesoras, producto de tus estudios, práctica, experiencia...).

La actitud, la mentalidad (la manera de afrontar los problemas, las situaciones, la vida...).

El autodescubrimiento (todo lo que vamos conociendo de nosotros mismos a lo largo de la vida).

Etc.

Pero una buena pregunta que a menudo nos hacemos es:

El talento ¿se tiene o se adquiere?

Evidentemente todos nacemos con unas dotes determinadas que pueden ser producto de muchas cosas. Entre las probables: la herencia genética, el azar, los *samskaras* o residuos de vidas pasadas...

Esas dotes, esas facultades, esos talentos, pueden hacer de nosotros personas con una mayor inclinación o facilidad de comprensión ante ciertas cosas.

d.- Las políticas personales definen el trato, los derechos, las obligaciones y las relaciones de las personas pertenecientes a una organización. Son programas con los que funciona la organización: las reglas y procedimientos que protegen a los trabajadores (y a la organización), que los pone en control de sus trabajos y que los hace evitar cometer errores que producirían daños a la organización o entre sí. Puede ser una tarea ardua diseñar un grupo de políticas, pero cuando surgen situaciones que necesitan respuestas, será fácil darse cuenta de cuán útiles son.

¿Qué incluyen las políticas de personal?

Las políticas de personal pueden diferir en forma significativa de organización a organización, pero deben contener instrucciones y reglas para enfrentar problemas y superar obstáculos que se pueden presentar tanto en días normales de trabajo como en circunstancias extraordinarias. Tratan sobre relaciones (personal/personal, personal/administración, etc.), expectativas (horas trabajadas, agenda, qué es lo que define el trabajo de un puesto), y maneras de hacer cosas (quién utiliza qué aparato y cuándo, cómo arreglar un día de ausencia por enfermedad) que afectan las vidas de los empleados y el funcionamiento de la organización.

Técnicas a utilizar

- Introducción a los temas
- Desarrollo de los temas mediante diapositivas

- Lluvia de ideas sobre lo expuesto
- Debate

Estrategias de desarrollo

Motivación

El inicio de la sesión, se da con evaluar si se sienten identificados con los temas expuestos y su implicancia que tiene la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, este propicia la intervención activa de los participantes, primero afectiva, después cognitiva, propiciar el diálogo entre los asistentes.

Agrupación

Para la realización de la evaluación debate se juntarán en grupos de 5

Sustentación

Los participantes deben hacer intervenciones breves (promedio de un minuto y medio) cada uno y ceder el turno a su opositor.

No es recomendable que los integrantes de un mismo grupo reiteren las ideas del otro, aún con el propósito de dar más fuerza a la opinión expuesta.

Evita atacar al oponente, aun cuando se considere que el argumento contrario no tiene fundamento.

No caer en agresiones verbales y faltas de respeto, pues disminuye el valor de nuestro argumento.

Compromiso de cambio

Finalmente, luego del debate sobre sobre los temas expuestos se concluye que ello tiene vinculación con las actividades realizadas en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, y se realizan un compromiso de armonía y respeto y además que todos los trabajadores trabajaran en conjunto para que la municipalidad mejore respecto de los temas expuestos

Medios y materiales

- Pizarra
- Plumones
- Hojas bond
- Laptop

Evaluación

Capacidad	Indicador	Instrumentos
Identifica	Análisis de los temas expuestos	Ficha

2. temas a desarrollar

valores y criterio comportamientos, comunicación en el trabajo, la modernización, valoración a los cambios.

Propósito

Analizar los paradigmas de los valores y criterio comportamientos, comunicación en el trabajo, la modernización, valoración a los cambios. vigentes en la actualidad con el propósito de interpretar el fenómeno administrativo en las organizaciones y sus diversas manifestaciones.

a.- respecto de los valores criterio y comportamiento A lo largo de su vida el hombre puede utilizar una enorme variedad de criterios orientadores para elegir su propia conducta, aunque muchos de ellos no tengan que ver con la ética y la moral. Pueden distinguirse seis niveles o tipos de criterio:

1. El placer y los instintos.
2. Las normas inconsistentes y el Super Yo.
3. La presión social.
4. Las normas morales y civiles.
5. Los valores apreciados por sí mismo.
6. El Yo Profundo.

1. El Criterio basado en el placer y los instintos. Con este criterio el hombre, desde niño, busca lo agradable y evita lo desagradable, o sea, buscar placer y evitar dolor.

2. El Criterio basado en el Super Yo. Este criterio se reconoce con facilidad ya que el sujeto se deja orientar rígidamente por ciertas normas o valores que las autoridades le han inducido desde la infancia. Y como son desde la infancia esas normas y valores ya forman parte del inconsciente del sujeto y por esa razón tienen un carácter autoritario, rígido, exagerado.

3. El Criterio basado en la presión social. Este reside en la absorción de todas las normas y valores que el medio ambiente o sociedad influyen en el individuo en forma de "presión social". La guía de conducta dentro de una sociedad es pues la moda y la propaganda. La presión social es la principal fuente que orienta y empuja la conducta de las personas cultas. En muchas ocasiones esa conducta no tiene nada de objetable, pero en muchas ocasiones la gente se pregunta si un individuo que actuó con cierta conducta, lo hizo por responsabilidad o por simple inercia, y si pudo haber actuado de manera diferente.

Los tres niveles o criterios mencionados anteriormente son los que se podrían llamar básicos o de uso generalizado. Los que se explicarán a continuación son de orden superior y mucho más valiosos para la Ética.

4. El Criterio Legal. Este consiste en orientar y dirigir la conducta por medio de normas y leyes establecidos por terceros en algún código. En cierto aspecto este tipo de criterio resulta ser muy cómodo, pues uno puede consultar la ley y decide conforme a ella sin mayor discusión. En atención a dicha ley o conjunto de normas el individuo está dispuesto a contravenir lo que dicen a sus instintos, su inconsciencia (Super Yo) y la presión social. Se puede decir que al hacer esto se tiene cierta garantía del valor de su conducta, sin embargo, el apego y la fidelidad a la ley no constituyen la esencia del valor moral. Con esto podemos decir que pueden llegar a existir verdaderas diferencias entre un código

civil y un código moral, los cuales podrían quedar en una verdadera contraposición.

Encontramos entonces defectos en los niveles anteriores (Super Yo y Legal) los cuales son su rigidez y su falta de adecuación a los casos singulares, cuyas características particulares no pueden ser tomadas en cuenta por disposiciones de orden general. Pero no todo es malo, lo fuerte del nivel Legal es la apertura y su capacidad de difusión de la ley.

5. El Criterio Axiológico. Este criterio se basa en los valores internamente percibido y apreciados como tales, este criterio coincide con lo que se llama "actuar por propio convencimiento". Con este criterio una persona puede descubrir algunos valores y los aprecia como tales, en función de esos valores puede juzgar su situación y orientar su conducta, aún cuando tenga que ir en contra de las leyes, la presión social y sus costumbres o instintos. Una propiedad notable de este criterio es la capacidad de eliminar aquellos conflictos que puedan surgir en los niveles previos y actuar con serenidad y responsabilidad, pues su conciencia ya no está dividida, sino que elige y actúa conforme a lo que el percibe como valioso. Por este motivo, su conducta adquiere un valor ético.

6. El Criterio basado en el Yo Profundo. Este criterio se caracteriza por que el sujeto se guía en sus decisiones a partir de la percepción axiológica que se obtiene durante la captación de su Yo Profundo. El Yo profundo es el núcleo del ser humano, es la persona, el plano del ser, difiere a lo del plano del tener, que son las cualidades de la personalidad entre las cuales se encuentran el estatus, los conocimientos, el inconsciente, el grado de inteligencia y belleza, etc.

Con el uso del Yo Profundo, el valor moral de una persona puede quedar incrementado. Desde le punto de vista práctico es importante tomar la actitud adecuada para poder captar al Yo Profundo y, con ello, al conjunto de valores que allí están implicados.

Es importante destacar que debe existir una relación entre los seis criterios de conducta en la evolución de a cada individuo

b.- en la comunicación se tiene que desde los orígenes el hombre buscó la forma de comunicarse. Gracias a la comunicación la sociedad se diseñó y evolucionó dentro de parámetros de orden y entendimiento. Al definir comunicación se puede inferir que es un proceso psicológico donde interactúan dos o más personas, intercambiando ideas, conceptos, opiniones, emociones o sentimientos, a través de signos, dibujos, palabras, voz, señales, gestos y posturas.

El acto de comunicarse hace que las sociedades existan de manera funcional. En el ámbito laboral, es importante comprender el concepto de comunicación como una forma de entablar relaciones con los colaboradores, quienes son parte integral en el proceso de trabajo. Cuando se comunica de manera efectiva se mejora la productividad de la empresa; el buen entendimiento hace que todo resulte más eficaz e inmediato.

La comunicación efectiva es fundamental en el desarrollo de una persona, familia, grupo social, laboral, empresarial y cultural. Durante la jornada laboral se está constantemente recibiendo instrucciones, entregando información, coordinando equipos de trabajo. Todas estas labores y relaciones involucran la comunicación, de ahí la importancia de lograr una buena comunicación en las organizaciones laborales.

c.- en la modernización se da en la actualidad con el propósito de interpretar el fenómeno administrativo en las organizaciones y sus diversas manifestaciones.

organizativas están restringidas a la jerarquía formal de autoridad.

d.- la valoración de los cambios En psicología, la zona de confort designa un estado mental en que el individuo permanece pasivo ante los sucesos que experimenta a lo largo de su vida, desarrollando una rutina sin sobresaltos ni riesgos, pero también sin incentivos. Esto puede causar dificultades psicológicas tales como apatía y, en casos

graves, depresión, si bien esta última enfermedad no puede ser explicada simplemente por los síntomas relacionados con la zona de confort.

También se define como zona de confort a cada uno de los lugares o situaciones donde un individuo se siente seguro, donde no existe riesgo alguno. ya sea en su hogar o lugares que su mente interpreta como potencialmente bajo de riesgo, esto causa una dependencia a ciertos lugares y no nos permite conocer otros escenarios productivos para la vida.

Técnicas a utilizar

- Introducción a los temas
- Desarrollo de los temas mediante diapositivas
- Lluvia de ideas sobre lo expuesto
- Debate

Estrategias de desarrollo

Motivación

El inicio de la sesión, se da con evaluar si se sienten identificados con los temas expuestos y su implicancia que tiene la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, este propicia la intervención activa de los participantes, primero afectiva, después cognitiva, propiciar el diálogo entre los asistentes.

Agrupación

Para la realización de la evaluación debate se juntarán en grupos de 5

Sustentación

Los participantes deben hacer intervenciones breves (promedio de un minuto y medio) cada uno y ceder el turno a su opositor.

No es recomendable que los integrantes de un mismo grupo reiteren las ideas del otro, aún con el propósito de dar más fuerza a la opinión expuesta.

Evita atacar al oponente, aun cuando se considere que el argumento contrario no tiene fundamento.

No caer en agresiones verbales y faltas de respeto, pues disminuye el valor de nuestro argumento.

Compromiso de cambio

Finalmente, luego del debate sobre sobre los temas expuestos se concluye que ello tiene vinculación con las actividades realizadas en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, y se realizan un compromiso de armonía y respeto y además que todos los trabajadores trabajaran en conjunto para que la municipalidad mejore respecto de los temas expuestos

Medios y materiales

- Pizarra
- Plumones
- Hojas bond
- Laptop

Evaluación

Capacidad	Indicador	Instrumentos
Identifica	Análisis de los temas expuestos	Ficha

3. temas a desarrollar

enfoque sistemático, políticas de gestión, valores lineamientos de gestión responsabilidades en el trabajo y con la institución.

a.- el enfoque sistemático Denominado también como enfoque de sistema, significa que el modo de abordar los objetos y fenómenos no puede ser aislado, sino que tienen que verse como parte de un todo. No es la suma de elementos, sino un conjunto de elementos que se encuentran en interacción, de forma integral, que produce nuevas cualidades con características diferentes, cuyo resultado es superior al de los componentes que lo forman y provocan un salto de calidad.

En el sentido estricto de la palabra, el sistema es un conjunto de elementos relacionados entre sí, que constituyen una determinada formación integral, no implícita en los componentes que la forman.

b.- las políticas de gestión en este aspecto la municipalidad trabaja por el mejoramiento continuo de sus procesos a través del Sistema de Gestión Integral, mediante la asignación del recurso humano, físico y financiero necesario para mejorar la eficiencia y el fortalecimiento de la municipalidad, logrando niveles de rentabilidad aceptables para sus accionistas y satisfaciendo las necesidades y expectativas de los clientes. Todo esto apoyado por un equipo de talento humano competente y comprometido con:

Prevenir la contaminación ambiental, mediante el uso eficiente y responsable de los recursos naturales

Prevenir la ocurrencia de actividades ilícitas a través de una gestión eficaz de la seguridad.

Disminuir y controlar accidentes laborales y enfermedades profesionales.

c.- los lineamientos de gestión estas palabras pueden sonar comunes cuando hablamos del Estado, pero solo algunos saben lo que realmente significa. Para introducirnos a este término, debes saber que el Estado ha cambiado notablemente cuando se refiere al sector público, pues este ahora participa activamente con las organizaciones privadas para adquirir los recursos por el bien de la población.

Esta especialidad está enfocada en administrar correctamente los recursos con los que cuenta el país, para impulsar su desarrollo y lograr, a su vez, que los ciudadanos satisfagan sus necesidades.

d.- responsabilidad con el trabajo y con la institución podemos señalar que La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona que estudia la Ética sobre la base de la moral.

Puesto en práctica, se establece la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarlas de la manera más positiva e integral para ayudar en un futuro.

Una persona se caracteriza por su responsabilidad porque tiene la virtud no solo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan las citadas decisiones y de responder de las mismas ante quien corresponda en cada momento.

Técnicas a utilizar

- Introducción a los temas
- Desarrollo de los temas mediante diapositivas
- Lluvia de ideas sobre lo expuesto
- Debate

Estrategias de desarrollo

Motivación

El inicio de la sesión, se da con evaluar si se sienten identificados con los temas expuestos y su implicancia que tiene la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, este propicia la intervención activa de los participantes, primero afectiva, después cognitiva, propiciar el diálogo entre los asistentes.

Agrupación

Para la realización de la evaluación debate se juntarán en grupos de 5

Sustentación

Los participantes deben hacer intervenciones breves (promedio de un minuto y medio) cada uno y ceder el turno a su opositor.

No es recomendable que los integrantes de un mismo grupo reiteren las ideas del otro, aún con el propósito de dar más fuerza a la opinión expuesta.

Evita atacar al oponente, aun cuando se considere que el argumento contrario no tiene fundamento.

No caer en agresiones verbales y faltas de respeto, pues disminuye el valor de nuestro argumento.

Compromiso de cambio

Finalmente, luego del debate sobre sobre los temas expuestos se concluye que ello tiene vinculación con las actividades realizadas en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, y se realizan un compromiso de armonía y respeto y además que todos los trabajadores trabajaran en conjunto para que la municipalidad mejore respecto de los temas expuestos

Medios y materiales

- Pizarra
- Plumones
- Hojas bond
- Laptop

Evaluación

Capacidad	Indicador	Instrumentos
Identifica	Análisis de los temas expuestos	Ficha

4. temas a desarrollar

responsabilidad ética, identidad, valores éticos, liderazgo personal

a.- la responsabilidad ética definiremos entonces la responsabilidad moral es aquella en la que se toma responsabilidad sobre un suceso específico o persona, poniendo la moral por sobre lo demás. Se trata entonces de la responsabilidad que se relaciona con las acciones y su valor moral. Desde una ética consecuencialista, dicho valor será dependiente de las consecuencias de tales acciones. Sea entonces al daño causado a un individuo, a un grupo o a la sociedad entera por las acciones o las no-acciones de otro individuo o grupo.

En una ética deontológica, en cambio, tales acciones tendrán un valor intrínseco, independiente de sus consecuencias. Desde esta perspectiva, es un sistema de principios y de juicios compartidos por los conceptos y las creencias culturales, religiosas y filosóficas, lo que determina si algunas acciones dadas son correctas o incorrectas. Estos conceptos son generalizados y codificados a menudo por una cultura o un grupo, y sirven así para regular el comportamiento de sus miembros. De conformidad a tal codificación se le puede también llamar moralidad, y el grupo puede depender de una amplia conformidad a tales códigos para su existencia duradera.

Desde el punto de vista de la organización social, la responsabilidad moral se diferencia de la responsabilidad jurídica por su carácter interno. La responsabilidad moral se refiere principalmente al carácter interno de las conductas (la conciencia o intención de quien ha actuado), sin importar aspectos externos como el hecho de que éstas hayan sido descubiertas o sancionadas. Por el contrario, los procesos jurídicos no son necesariamente procesos de intención (por ejemplo, la prescripción del delito de robo por el mero transcurso del tiempo puede invalidar la responsabilidad jurídica sin invalidar la responsabilidad moral).

La responsabilidad moral ocupa un lugar cada vez más importante en la opinión pública cuando la adjudicación de la responsabilidad jurídica a través de los tribunales es insuficiente para cerrar casos como son, por ejemplo, escándalos de corrupción ligados al ocultamiento de cifras en la contabilidad de empresas, derramamiento de petróleo en zonas naturales, financiamientos ilegales de campañas y escándalos de corrupción política.

El término aparece también en la discusión de temas como determinismo o libre albedrío, puesto que sin la libertad es difícil ser culpado por las propias acciones, y sin esta responsabilidad moral la naturaleza del castigo y la ética se convierten en una interrogante.

b.- la identidad .- Se trata de la construcción de un individuo que lo harán ser quien es y no otro, por ejemplo, lo que le interesa, lo que no, entre otras cuestiones.

También forma parte de esta construcción la percepción que de sí mismo tiene la persona en cuestión, por caso, lo que es y no es capaz de realizar en relación a sus aptitudes naturales y conocimientos aprendidos, y los grupos sociales a los cuales pertenece, porqué se identifica con aquellos y porqué rechaza a los que no guardan relación con su manera de ser y pensar. El desarrollo de la identidad de una persona siempre implica un proceso complejo con cierta extensión en el tiempo.

La identidad es muy importante porque nos hace personas fuertes, decididas y comprometidas con lo que queremos, ahora bien, es común que exista lo opuesto, la falta de identidad, que hará a la persona sumamente influenciada a las opiniones ajenas y a la deriva en materia de acciones.

c.- Entre los valores éticos más relevantes se pueden mencionar: justicia, libertad, respeto, responsabilidad, integridad, lealtad, honestidad, equidad, entre otros.

Los valores éticos se adquieren durante el desarrollo individual de cada ser humano con experiencia en el entorno familiar, social, escolar e, inclusive, a través de los medios de comunicación.

Los valores éticos demuestran la personalidad del individuo, una imagen positiva o negativa, como consecuencia de su conducta. Asimismo, se pueden apreciar las convicciones, los sentimientos y los intereses que la persona posee.

Por ejemplo, el individuo que lucha por la justicia y la libertad, valores considerados como positivos, son el reflejo de una persona justa. Pero, de lo contrario, se observa un ser humano apático ante dichos valores y que da cierto apoyo a las injusticias.

Por tanto, los valores éticos permiten regular la conducta del individuo para lograr el bienestar colectivo y, una convivencia armoniosa y pacífica en la sociedad.

d.- el liderazgo personal. - Existen ciertas características en la naturaleza humana que podemos considerar como atributos para lograr metas de superación personal, que a su vez se traducen en conductas favorables para la sociedad. Cuando se habla del tema del liderazgo, usualmente se piensa en los directivos de grandes organizaciones, pero, en términos generales, representa la habilidad presente en las personas para manejar o motivar a otros al logro de ciertos objetivos, los cuales pueden ser de tipo existencial, gerencial, social, entre otros.

Es positivo que el individuo tome control de su existencia, por esa razón esta capacidad es un valor que debe ser parte de nuestra vida personal y que debemos desarrollar para lograr esa seguridad necesaria en cuanto a las decisiones que tomamos de manera consciente, ala asertividad deseada, a la confianza para no perder de vista los criterios propios y alcanzar el éxito en nuestros propósitos.

El liderazgo personal es esa habilidad del individuo para liderarse a sí mismo, pues muchas personas no conducen su propia existencia o dejan influenciar su realización individual por situaciones, patrones, personas e ideas externas. De esa manera, el líder toma acciones para contar con un plan claro y firme, que lo lleve por un camino planificado y equilibrado, cumpliendo con el compromiso planteado consigo mismo. Debe, entonces, contar con valores claros, una misión personal definida, metas establecidas en cada etapa, así como destrezas directivas. Del mismo modo, debe tener claro la forma o vía propuesta para su cumplimiento.

De esta manera, así como un líder ayuda a otros a cumplir sus propósitos, debe entonces conducirse a sí mismo hacia el logro de sus metas particulares. El liderazgo personal es la senda que se labra con base en muchas experiencias, la cual debe recorrerse paso a paso, ascendiendo hacia la concreción de un proyecto de vida determinado.

Sin duda, para poder transitar ese trayecto, es necesario tener claro la finalidad de nuestra vida, misión y objetivos, así como lo que debemos hacer para lograrlo, de manera que se integren el éxito individual y profesional en beneficio de nuestra sociedad.

Técnicas a utilizar

- Introducción a los temas
- Desarrollo de los temas mediante diapositivas
- Lluvia de ideas sobre lo expuesto
- Debate

Estrategias de desarrollo

Motivación

El inicio de la sesión, se da con evaluar si se sienten identificados con los temas expuestos y su implicancia que tiene la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, este propicia la intervención activa de los participantes, primero afectiva, después cognitiva, propiciar el diálogo entre los asistentes.

Agrupación

Para la realización de la evaluación debate se juntarán en grupos de 5

Sustentación

Los participantes deben hacer intervenciones breves (promedio de un minuto y medio) cada uno y ceder el turno a su opositor.

No es recomendable que los integrantes de un mismo grupo reiteren las ideas del otro, aún con el propósito de dar más fuerza a la opinión expuesta.

Evita atacar al oponente, aun cuando se considere que el argumento contrario no tiene fundamento.

No caer en agresiones verbales y faltas de respeto, pues disminuye el valor de nuestro argumento.

Compromiso de cambio

Finalmente, luego del debate sobre sobre los temas expuestos se concluye que ello tiene vinculación con las actividades realizadas en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, y se realizan un compromiso de armonía y respeto y además que todos los trabajadores trabajaran en conjunto para que la municipalidad mejore respecto de los temas expuestos

Medios y materiales

- Pizarra
- Plumones
- Hojas bond
- Laptop

Evaluación

Capacidad	Indicador	Instrumentos
Identifica	Análisis de los temas expuestos	Ficha

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Título: Plan Estratégico “EFIGESPU” para la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018

Problema General	Objetivo General	Marco Teórico Conceptual	Hipótesis General	Variables y Dimensiones	Metodología															
¿De qué manera el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018	Determinar la influencia del Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018	Variable independiente Plan Estratégico “EFIGESPU” Eficiencia en Gestión Publica Dimensiones <ul style="list-style-type: none">▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la eficiencia en la gestión. (sesiones)▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la eficacia en la gestión. (sesiones)▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la calidad de gestión. (Sesiones)▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la productividad. (Sesiones)▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la responsabilidad ética (Sesiones)	Tipo de investigación Experimental Diseño de investigación Pre experimental GE: 0₁ X 0₂ <small>Donde: 0₁ Etapa Experimental X Intervención 0₂ Post Test X Manipulación de la variable independiente</small> Población y muestra La población está constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Población y Muestra <table><tr><td>Trabajadores / puesto</td><td>Cantidad</td><td>%</td></tr><tr><td>Administrador</td><td>01</td><td>2 %</td></tr><tr><td>Jefes de área</td><td>06</td><td>13 %</td></tr><tr><td>Trabajadores municipalidad</td><td>39</td><td>85 %</td></tr><tr><td>Total</td><td>46</td><td>100%</td></tr></table>	Trabajadores / puesto	Cantidad	%	Administrador	01	2 %	Jefes de área	06	13 %	Trabajadores municipalidad	39	85 %	Total	46	100%
Trabajadores / puesto	Cantidad		%																	
Administrador	01	2 %																		
Jefes de área	06	13 %																		
Trabajadores municipalidad	39	85 %																		
Total	46	100%																		
Problemas específicos	Objetivos específicos		Hipótesis especificas	Variable dependiente																
¿Cuál es el nivel de gestión publica , antes de la aplicacion del plan estratégico, de los trabajadores de la	Determinar el nivel de gestión pública , antes de la aplicacion del plan estratégico, de los trabajadores de la			Gestión Publica Dimensiones <ul style="list-style-type: none">▪ Políticas y cultura organizacional▪ Talento Humano																

Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?	Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018			<ul style="list-style-type: none">▪ Modernización Políticas y lineamientos de gestión• Responsabilidad ética en la gestión	Muestra Tipo censal Técnicas e instrumentos <table><tr><td>Variable</td><td>Tecnica</td><td>Instrumento</td></tr><tr><td>Depen diente</td><td>Encuesta</td><td>Cuestionario</td></tr></table> Procesamiento de datos <ul style="list-style-type: none">➤ Estadística inferencial➤ Tablas y figuras➤ Excel, SPSS	Variable	Tecnica	Instrumento	Depen diente	Encuesta	Cuestionario
Variable	Tecnica	Instrumento									
Depen diente	Encuesta	Cuestionario									
¿Cuál será la mejor estrategia para mejorar la Gestión Publica en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?	Diseñar y aplicar una estrategia que mejore la Gestión Publica en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal										
¿En qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?	Determinar en qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018 Ho. El Plan estratégico “EFIGESPU” no influye en la mejora de la dimensión políticas y cultura organizacional en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018								
¿En qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad	Determinar en qué medida el Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión talento		Hi. El Plan estratégico “EFIGESPU” influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto,								

Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?	humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		Moquegua 2018 Ho. El Plan estratégico "EFIGESPU" no influye en la mejora de la dimensión talento humano en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		
¿En qué medida el Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión modernización de la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?	Determinar en qué medida el Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión modernización de la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		Hi. El Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión modernización de la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018 Ho. El Plan estratégico "EFIGESPU" no influye en la mejora de la dimensión modernización de la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		
¿En qué medida el Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos de la gestión de los Municipalidad Provincial de Mariscal	Determinar en qué medida el Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos en la gestión en los		Hi. El Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión políticas y lineamientos en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		

Nieto, Moquegua 2018?	Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		Ho. El Plan estratégico "EFIGESPU" no influye en la mejora de la dimensión productividad de gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		
¿En qué medida el Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión de los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018?	Determinar en qué medida el Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		Hi. El Plan estratégico "EFIGESPU" influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética en la gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018 Ho. El Plan estratégico "EFIGESPU" no influye en la mejora de la dimensión responsabilidad ética de gestión en los Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018		
¿Cuál es el nivel de gestión pública, después de la aplicación del plan estratégico, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua	Determinar el nivel de gestión pública, después de la aplicación del plan estratégico, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua				

2018?	2018				
¿Cuál es el nivel de influencia en sus dimensiones eficiencia, eficacia, calidad de gestión, productividad y responsabilidad ética de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2017	Comparar el nivel de influencia en sus dimensiones eficiencia, eficacia, calidad de gestión, productividad y responsabilidad ética de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2018				

ANEXO 3: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
V. Independiente Plan Estratégico “EFIGESPU” (Eficiencia en la Gestión Pública)	Es un documento que recoge las principales líneas de acción, es decir, la estrategia, que una organización propone seguir en corto y mediano plazo. (Universidad de Malaga 2012).	Un Plan Estratégico se redacta en función de los principales objetivos que la organización pretende y en él se especifican las políticas y líneas de actuación concretas orientadas a la consecución de los objetivos y los intervalos de tiempo precisos que deben ser cumplidos para cada una de las acciones propuestas.	Variable independiente Plan Estratégico “EFIGESPU” Eficiencia en Gestión Publica Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la eficiencia en la gestión. (sesiones) ▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la eficacia en la gestión. (sesiones) ▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la calidad de gestión. (Sesiones) ▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la productividad. (Sesiones) ▪ Estrategias dirigidas a fortalecer la responsabilidad ética (Sesiones) 	
V. Dependiente Gestión Publica	Es una especialidad que se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la	La gestión pública se constituye en un proceso de mejoramiento continuo, es decir que sus limitaciones no	Gestión Publica Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas y cultura organizacional ▪ Talento Humano 	Ordinal

	ciudadanía e impulsar el desarrollo del país. (Flores 2012)	suelen superarse con un solo esfuerzo, sino que requieren de esfuerzo constante. Esta variable estará sujeta a la aplicación de un pre y pos test, para ello aplicaremos un cuestionario de encuesta.	<ul style="list-style-type: none">▪ Modernización▪ Políticas y lineamientos de gestión▪ Responsabilidad ética en la gestion	
--	---	---	---	--

Anexo 4: Matriz del instrumento

Variable Dependiente: Gestión Publica

Dimensiones	Indicador	Ítems	Peso	N° ítems	Escala valoración	Instrumento
Políticas y Cultura Organizacional	Cultura Organizacional	La visión y misión de la institución se ven claramente reflejadas en la política y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos	20%	6	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Muchas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre	Cuestionario de encuesta
		La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.				
	Políticas	Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y				

		<p>viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad</p>				
		<p>La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc</p>				
		<p>La Municipalidad reformulas las políticas para encaminar sus planes</p>				

		elaborados.					
		La Municipalidad elabora planes de mejora para reorientar sus políticas que rigen sus planes y actividades trazadas.					
Talento Humano	Política personal	La política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la retribución, la promoción, el reconocimiento, etc. es la correcta para conseguir los objetivos acordados por la Municipalidad.	17%	5	1. 2. 3. 4. 5. Siempre	Nunca Algunas veces Muchas veces Frecuentemente	Cuestionario de encuesta
	Valores y criterios	Se hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en					

		su trabajo diario.				
		Los trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden.				
	Comunicación	Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.				
		Se cuenta con un adecuado				

		Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales					
Modernización	Valoracion	Se reconocen, se valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad	17%	5	1. 2. 3. 4. 5.	Nunca Algunas veces Muchas veces Frecuentemente Siempre	Cuestionario de encuesta
	Enfoque sistemático	La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia,					

		valores.				
		La Municipalidad mantiene una línea innovativas para garantizar la utilización de sus recursos				
		La Municipalidad plantea estrategias a base del enfoque sistemático que mantiene.				
		La Municipalidad implementa acciones que generen aplicar criterios de calidad basados los enfoques sistemáticos que mantienen.				
Políticas y lineamientos de gestión	Políticas de gestión	Se gestionan de forma óptima los medios materiales – espacios, equipos, materiales, nuevas tecnologías- y todo el recurso	17%	5	1.Nunca 2.Algunas veces 3.Muchas veces 4.Frecuentemente 5.Siempre	Cuestionario de encuesta

		humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad				
		Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad.				
		Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas estratégicas y la cultura de la calidad, basada en la mejora continua.				
	Lineamientos de gestión	.La alta dirección asegura el buen				

		funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados.				
Responsabilidad ética en la gestión	Valores éticos	<p>Actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general, desechando todo provecho o ventaja personal obtenido por sí o por tercera persona.</p> <p>Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.</p>	20%	6	<p>1. Nunca</p> <p>2. Algunas veces</p> <p>3. Muchas veces</p> <p>4. Frecuentemente</p> <p>5. Siempre</p>	Cuestionario de encuesta

		<p>Poseen una actitud técnica, legal y moral condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública</p> <p>Expresan con autenticidad durante las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución y con la ciudadanía</p> <p>Actúa con fidelidad y solidaridad con sus compañeros, cumpliendo las ordenes que imparte el superior jerárquico en la medida que reúna las finalidades del caso.</p> <p>Tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		actuando con equidad en sus relaciones con la institución.				
--	--	---	--	--	--	--

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se aplicó el instrumento a 20 trabajadores de la Municipalidad provincial de Ilo.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Los resultados del Alfa de Cronbach se han calculado utilizando el SPSS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	26

Como criterio general, se sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa >.9 es excelente
Coeficiente alfa >.8 es bueno
Coeficiente alfa >.7 es aceptable
Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
Coeficiente alfa >.5 es pobre
Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

Como dicho valor es mayor a .8, la confiabilidad del instrumento es ACEPTABLE.

ANEXO 6: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

1.1 Nombre:

Cuestionario con adaptación de escala de Lickert

1.2 Objetivo

El cuestionario de encuesta tiene como finalidad recoger información del desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. Este instrumento servirá de pre test (diagnostico) y post test (mejora)

1.3 Autor

- Tito, Ardiles

1.4 Adaptación

Al instrumento se le adapto la escala de Likert.

1.5 Administración

El instrumento es anónimo y personal, el trabajador llena el instrumento en l pre test y post test.

1.6 Duración

El instrumento se aplica en un espacio de 30 minutos.

1.7 Sujetos de aplicación

A los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua

1.8 Técnica

La encuesta

1.8 Puntuación de la escala de calificación

Escala ordinal	Escala LiKert
1	Nunca
2	Algunas veces
3	Muchas veces
4	Frecuentemente
5	Siempre

ANEXO 7 : INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de encuesta con adaptación de escala de liker

OCUPACION

Le pedimos a usted responder a las siguientes interrogantes sobre la gestión pública, esto nos servirá para poder saber cuál es el nivel de gestión pública. Le recordamos que en este instrumento no se registra el nombre, es anónimo.

MARQUE CON UNA (x), EN LA COLUMNA QUE CORRESPONDA SEGÚN EL SIGUIENTE BAREMO:

Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSION: Políticas y cultura organizacional						
1	La visión y misión de la institución se ven claramente reflejadas en la política y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos					
2	La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.					
3	Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad					
4	La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc					
5	La Municipalidad reformula las políticas para encaminar sus planes elaborados.					
6	La Municipalidad elabora planes de mejora para reorientar sus políticas que rigen sus planes y actividades trazadas.					
DIMENSION: Talento Humano						
7	La política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la retribución, la promoción, el reconocimiento, etc. es la correcta para conseguir los objetivos acordados por la					

	Municipalidad.					
8	Se hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario.					
9	Los trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden.					
10	Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.					
11	Se cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales					
DIMENSION: Modernización						
12	Se reconocen, se valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad					
13	La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores.					
14	La Municipalidad mantiene una línea innovativas para garantizar la utilización de sus recursos					
15	La Municipalidad plantea estrategias a base del enfoque sistemático que mantiene.					
16	La Municipalidad implementa acciones que generen aplicar criterios de calidad basados los enfoques sistemáticos que mantienen.					
DIMENSION: Políticas y lineamientos de gestión						
17	Se gestionan de forma óptima los medios materiales –espacios, equipos, materiales, nuevas tecnologías- y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad					
18	Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece					

	la municipalidad.					
19	Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas estratégicas y la cultura de la calidad, basada en la mejora continua.					
20	.La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados.					
DIMENSION: Responsabilidad ética						
21	Actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general, desechando todo provecho o ventaja personal obtenido por sí o por tercera persona.					
22	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.					
23	Poseen una actitud técnica, legal y moral condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública					
24	Expresan con autenticidad durante las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución y con la ciudadanía					
25	Actúa con fidelidad y solidaridad con sus compañeros, cumpliendo las ordenes que imparte el superior jerárquico en la medida que reúna las finalidades del caso.					
26	Tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones actuando con equidad en sus relaciones con la institución.					

Anexo 8 Constancia de aplicación del instrumento



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Gerencia de Administración

Moquegua, 08 de agosto del 2018.

Oficio N° 377 GA/MPMN-2018

SEÑORES:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

ASUNTO: RESPUESTA A CARTA

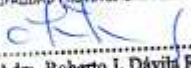
De mi especial consideración;

Es grato dirigirnos a ustedes, a fin de expresarle el saludo especial a nombres de la Municipalidad Provincial de Moquegua.

Por medio del Presente dar respuesta a la carta remitida a mi despacho, en la cual el señor Tito Vidal Choque Ardiles nos solicita la autorización para que se puedan realizar encuestas para su trabajo de tesis, lo cual debo de aceptar sin ningún inconveniente.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO


Lic. Adm. Roberto J. Dávila Rivera
Gerente de Administración

Anexo 9 – Fichas de validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTION PUBLICA

OBJETIVO: Determinar la influencia del Plan estratégico "EFIGESPU" en la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2017.

DIRIGIDO A: personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JUANFEZ PINTO, MONTE TRINIDAD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
20-18	17-15	14-11	10-6	5-0


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	INDICADOR	CRITERIOS DE EVALUACION										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
				M A L N U N F R E S I E M P R E C U A S V E C E S U N A S V E C E S										
GESTION PUBLICA	Politica y cultura organizacional	Cultura organizacional	La vision y mision de la institucion se ven claramente reflejadas en la politica y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignacion de recursos	X		X		X		X				
			La Municipalidad planifica utilizando la informacion necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.	X		X		X		X				
		Políticas	Las lineas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad	X		X		X		X				
			La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la politica y la estrategia en relacion al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodologia rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobacion, etc	X		X		X		X				
			La Municipalidad reformulas las politicas para encaminar sus planes elaborados.	X		X		X		X				
			La Municipalidad elabora planes de mejora para reorientar sus politicas que rigen sus planes y actividades trazadas.	X		X		X		X				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTION PUBLICA

OBJETIVO: Determinar la influencia del Plan estratégico "EFIGESPU" en la mejora de la Gestión Publica en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2017.

DIRIGIDO A: personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHAMBLI GUTIERREZ, GERMAN DAVID

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
20-18	17-15	14-11	10-6	5-0


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE 1	DIMENSION	INDICADOR	INDICADOR	CRITERIOS DE EVALUACION										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
				S I E M P R E F R E C U E N T E M E N T E A L G U N A S V E C E S N U N C A										
GESTION PUBLICA	Politica y cultura organizacional	Cultura organizacional	La visión y misión de la institución se ven claramente reflejadas en la política y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos	X		X		X				X		
			La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.	X		X						X		
	Políticas		Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad	X		X		X				X		
			La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc	X		X		X				X		
			La Municipalidad reformula las políticas para encaminar sus planes elaborados.	X		X						X		
			La Municipalidad elabora planes de mejora para reorientar sus políticas que rigen sus planes y actividades trazadas.	X		X						X		

[illegible]

[illegible]

ANEXO 10: BAREMOS DEL INSTRUMENTO

Instrumento: Cuestionario de encuesta

Instrumento contempla 26 items.						
BAREMOS PRE TEST						
Nivel	Variable: Gestión Publica	DIMENSION: Políticas y cultura organizacional	DIMENSION: Talento Humano	DIMENSION: Modernización	DIMENSION: Políticas y lineamientos de gestión	DIMENSION: Responsabilidad ética
Inapropiada	25 – 55	9 - 18	5 - 10	5 - 10	5 - 10	5 - 10
Medianamente apropiada	56 – 86	19 - 27	11 - 16	11 - 16	11 - 16	11 - 16
Inapropiada	87 – 116	28 - 36	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20

Instrumento contempla 26 items.						
BAREMOS POST TEST						
Nivel	Variable: Gestión Publica	DIMENSION: Políticas y cultura organizacional	DIMENSION: Talento Humano	DIMENSION: Modernización	DIMENSION: Políticas y lineamientos de gestión	DIMENSION: Responsabilidad ética
Inapropiada	25 – 55	9 - 18	5 - 10	5 - 10	5 - 10	5 - 10
Medianamente apropiada	56 – 86	19 - 27	11 - 16	11 - 16	11 - 16	11 - 16
Inapropiada	87 – 116	28 - 36	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20

Anexo 11 – Base de datos

Estadísticas de elemento

Items	Media	Desviación estándar	N
La visión y misión de la institución se ven claramente reflejadas en la política y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos	1,8500	,36635	20
La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.	1,5000	,51299	20
Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad	1,8000	,41039	20
La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tie	1,6500	,74516	20
La Municipalidad reformulas las políticas para encaminar sus planes elaborados.	1,9000	,64072	20
La Municipalidad elabora planes de mejora para reorientar sus políticas que rigen sus planes y actividades trazadas.	1,6500	,48936	20
La política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la retribución, la promoción, el reconocimiento, etc. es la correcta para conseguir los objetivos acordados por la Municipalidad.	1,8000	,41039	20
Se hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario.	1,7000	,47016	20
Los trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden.	1,9000	,64072	20
Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.	1,6000	,50262	20
Se cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales	1,8000	,41039	20
Se reconocen, se valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad	1,8000	,69585	20

La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores.	1,9000	,64072	20
La Municipalidad mantiene una línea innovativas para garantizar la utilización de sus recursos	1,6000	,50262	20
La Municipalidad plantea estrategias a base del enfoque sistemático que mantiene.	1,7500	,44426	20
La Municipalidad implementa acciones que generen aplicar criterios de calidad basados los enfoques sistemáticos que mantienen.	1,6000	,50262	20
Se gestionan de forma óptima los medios materiales –espacios, equipos, materiales, nuevas tecnologías- y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad	1,8500	,67082	20
Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad.	1,5000	,51299	20
Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas estratégicas y la cultura de la calidad, basada en la mejora continua.	1,7000	,73270	20
.La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados.	1,7000	,47016	20
Actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general, desechando todo provecho o ventaja personal obtenido por sí o por tercera persona.	1,6000	,50262	20
Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	1,6000	,50262	20
Poseen una actitud tecnica, legal y moral condición esencial para el acceso y ejercicio de la funcion publica	2,0000	,56195	20
Expresan con autenticidad durante las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución y con la ciudadanía	1,6000	,50262	20
Actúa con fidelidad y solidaridad con sus compañeros, cumpliendo las ordenes que imparte el superior jerárquico en la medida que reúna las finalidades del caso.	1,8500	,36635	20
Tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones actuando con equidad en sus relaciones con la institución.	1,7500	,44426	20

Estadísticas de total de elemento

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La visión y misión de la institución se ven claramente reflejadas en la política y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos	43,1000	23,147	,278	,712
La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.	43,4500	22,366	,336	,706
Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad	43,1500	22,555	,394	,705
La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tie	43,3000	19,800	,589	,678
La Municipalidad reformulas las políticas para encaminar sus planes elaborados.	43,0500	20,261	,622	,679
La Municipalidad elabora planes de mejora para reorientar sus políticas que rigen sus planes y actividades trazadas.	43,3000	22,221	,390	,703
La política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la retribución, la promoción, el reconocimiento, etc. es la correcta para conseguir los objetivos acordados por la Municipalidad.	43,1500	22,450	,422	,703

Se hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario.	43,2500	22,618	,318	,708
Los trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden.	43,0500	20,892	,505	,690
Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.	43,3500	23,082	,192	,716
Se cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales	43,1500	25,503	-,340	,744
Se reconocen, se valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad	43,1500	21,187	,404	,698
La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores.	43,0500	21,418	,410	,699
La Municipalidad mantiene una línea innovativas para garantizar la utilización de sus recursos	43,3500	24,029	-,004	,729
La Municipalidad plantea estrategias a base del enfoque sistemático que mantiene.	43,2000	23,747	,073	,723
La Municipalidad implementa acciones que generen aplicar criterios de calidad basados los enfoques sistemáticos que mantienen.	43,3500	24,134	-,026	,730

Se gestionan de forma óptima los medios materiales –espacios, equipos, materiales, nuevas tecnologías- y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad	43,1000	20,832	,486	,691
Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad.	43,4500	23,629	,074	,724
Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas estratégicas y la cultura de la calidad, basada en la mejora continua.	43,2500	21,145	,383	,700
.La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados.	43,2500	24,618	-,124	,735
Actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general, desechando todo provecho o ventaja personal obtenido por sí o por tercera persona.	43,3500	24,345	-,068	,733
Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	43,3500	23,608	,082	,723
Poseen una actitud técnica, legal y moral condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública	42,9500	21,945	,380	,702
Expresan con autenticidad durante las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución y con la ciudadanía	43,3500	22,871	,236	,713

Actúa con fidelidad y solidaridad con sus compañeros, cumpliendo las ordenes que imparte el superior jerárquico en la medida que reúna las finalidades del caso.	43,1000	23,253	,247	,713
Tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones actuando con equidad en sus relaciones con la institución.	43,2000	24,063	,000	,727

BASE DE DATOS PRE TEST

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
4	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2
6	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1
8	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1
9	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
11	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
12	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
13	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
14	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2
15	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
16	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
17	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1
18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
20	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3
22	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
TOTAL	44	41	44	44	42	43	42	41	45	40	44	48	44	44	38	41	46	44	39	46	44	44	47	43	39	48	46	40	45
1	4	7	4	6	7	7	6	7	5	9	6	3	6	6	11	7	2	4	10	4	5	4	1	5	9	2	4	8	5
2	20	17	20	16	16	15	18	17	17	14	16	18	16	16	12	17	22	20	13	18	18	20	23	19	15	20	18	16	17
3	0	0	0	2	1	2	0	0	2	1	2	3	2	2	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	2	2	0	2
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

Total	D1	D2	D3	D4	D5							
53	15	10	10	9	9							D1 Responsabilidad Publica
57	18	14	10	10	9							D2 Responsabilidad Politica
59	19	13	10	10	10							D3 Responsabilidad Penal
57	16	13	10	10	10							D4 Responsabilidad Social
50	17	13	7	9	8							D5 Responsabilidad Etica
53	16	12	9	9	10							Responsabailidad Funcional
53	16	14	9	10	8							20 items
54	15	15	8	10	9							dim 1
51	15	10	8	10	10							dim 2
47	14	13	8	9	8							dim 3
50	16	12	8	10	8							dim 4
47	15	12	8	9	7							dim 5
52	15	12	8	10	10							
51	17	12	7	9	9							
46	12	10	8	8	9							
49	15	12	10	8	8							
50	14	12	8	9	10							
53	17	13	8	9	9							
53	17	12	9	9	9							
53	17	13	9	10	10							
52	17	12	7	10	9							
51	17	13	9	8	9							
57	18	14	10	9	10							
58	18	14	10	10	10							
1256	215	303	208	167	571							
BAREMOS DE LAS DIMENSIONES												
19	23	3	24	24	24		Inapropiado	25 – 55	9 - 18	5 - 10	5 - 10	5 – 10
5	1	21	0	0	0		Media. A.	56 – 86	19 - 27	11 - 16	11 - 16	11 – 16
0	0	0	0	0	0		Apropiado	87 – 116	28 - 36	17 - 20	17 - 20	17 – 20
24	24	24	24	24	24							

BASE DE DATOS POST TEST

VARIABLE: Responsabilidad Funcional																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
6	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
7	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
8	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
9	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
10	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
12	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
13	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
18	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
22	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
23	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
24	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
TOTAL	81	84	82	84	78	81	83	83	72	82	79	86	77	81	84	83	86	86	95	88	88	87	87	88	87	89	90	86	91
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	13	12	14	12	14	15	13	11	24	14	15	10	19	13	12	13	10	10	1	8	8	9	9	8	9	7	6	10	5
4	10	12	10	12	8	9	11	12	0	10	8	14	5	10	12	11	14	14	23	16	16	15	15	16	15	17	18	14	19
TOTAL	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

